

Начальник департамента  
образования мэрии города  
Новосибирска



Р. М. Ахметгареев

« 28 » 12 2023 г.

Председатель  
Новосибирской областной  
организации Профессионального союза  
работников  
народного образования и науки  
Российской Федерации



С. Г. Сутягина

« 28 » 12 2023 г.

СОГЛАШЕНИЕ В СФЕРЕ ТРУДА  
ПО МУНИЦИПАЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЯМ,  
ПОДВЕДОМСТВЕННЫМ ДЕПАРТАМЕНТУ  
ОБРАЗОВАНИЯ МЭРИИ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА,  
НА 2024-2026 ГОДЫ



Новосибирск 2023 г.

## **I. Общие положения**

**1.1.** Настоящее Соглашение в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска на 2024 – 2026 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», Областным отраслевым соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области, на 2023-2025 годы, 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 муниципальных учреждений образования города Новосибирска и иных учреждений, подведомственных департаменту образования мэрии города Новосибирска.

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 в муниципальных учреждениях города Новосибирска, подведомственных департаменту образования мэрии города Новосибирска (далее – Учреждения), трудовых договоров с работниками Учреждений и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Установленные Соглашением социальные гарантии работникам не ограничивают права Учреждений в предоставлении дополнительных льгот и гарантий при наличии финансовых возможностей.

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

➤ орган местного самоуправления – представитель работодателей в лице начальника департамента образования мэрии города Новосибирска (далее - Департамент);

➤ работники Учреждений в лице их полномочного представителя – председателя Новосибирской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз), действующего на основании Устава Профессионального 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 Департамент.

Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

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

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

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

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

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

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются в виде дополнительного соглашения, которое является неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников Учреждений.

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 2024 года и действует по 31 декабря 2026 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2026 года.

**1.9.** После уведомительной регистрации Соглашения в установленном порядке Департамент доводит текст Соглашения и изменения к нему до Учреждений, в отношении которых он осуществляет функции и полномочия учредителя, Профсоюз - до территориальных профсоюзных организаций и первичных профсоюзных организаций в учреждениях, подведомственных Департаменту, для применения в их деятельности не позднее 7 рабочих дней с момента уведомительной регистрации.

Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах Профсоюза (<http://npo54.ru>) (раздел Соглашения страница Главная) и Департамента (<http://do.nios.ru>) (раздел Документы).

**1.10.** Стороны на равноправной основе, из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей, образуют постоянно действующую 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 сторон Соглашения и их представителей**

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

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

**2.1.2.** Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности Учреждений, конкурентоспособности работников на рынке труда.

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

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

**2.1.5.** Коллективные договоры Учреждений не могут содержать условий, ограничивающих или снижающих права и гарантии работников, установленных трудовым законодательством, нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня и настоящим Соглашением.

В коллективных договорах Учреждений с учетом особенностей деятельности и финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

## **2.2. Департамент:**

**2.2.1.** Информировать Профсоюз о действующих и (или) готовящихся к принятию муниципальных и иных программах, а также правовых актов на муниципальном уровне (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 бюджетными ассигнованиями, утвержденными в городском бюджете, обеспечивает полное и своевременное финансирование по предоставленным заявкам Учреждений в соответствии с присвоенными бюджетными обязательствами в пределах утвержденного кассового плана Департамента.

**2.2.3.** Проводит систематическую работу по организации повышения квалификации и переподготовки педагогических, руководящих работников Учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**2.2.4.** 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».

**2.2.5.** При реализации функций заказчика целевых программ предоставляет Профсоюзу информацию о соответствующих целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение.

**2.2.6.** 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, а также обеспечивает непосредственное участие представителей Профсоюза в их разработке.

**2.2.7.** 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.

**2.2.8.** Гарантирует участие представителей Новосибирской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации:

✓ в работе аттестационной комиссии при аттестации педагогических работников, руководителей Учреждений;

✓ в работе комиссий (рабочих групп, советов) по рассмотрению вопросов награждения, стимулирования руководителей, 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.

**2.2.9.** Предоставляет Профсоюзу, по его запросам, информацию о численности, составе работников Учреждений, о системе оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала и иных показателях, связанных с оплатой труда, объеме задолженности, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, реорганизации Учреждений (оптимизации сети), а

также принятых муниципальными органами решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности Департамента и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

**2.2.10.** Обеспечивает учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

### **2.3. Профсоюз:**

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

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

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

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

**2.3.5.** Обращается в органы представительной и исполнительной власти города Новосибирска с предложениями о принятии нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

**2.3.6.** Проводит, с участием правовой инспекции Профсоюза при обкоме Профсоюза, экспертизу проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в сфере образования.

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

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

**2.3.9.** Обеспечивает участие в работе Главной аттестационной комиссии Министерства 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. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:**

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

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

**3.1.3.** Участвовать, на равноправной основе, в работе Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства в отрасли на территориальном уровне, созданной для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта соглашения и его заключения, внесения изменений и дополнений, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в год).

**3.1.4.** Содействовать повышению эффективности исполнения заключаемых коллективных договоров в Учреждениях.

**3.1.5.** Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров в Учреждениях.

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

**3.1.7.** Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на территориальном уровне и в Учреждениях, в том числе посредством привлечения специалистов обкома 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 сторонам полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

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

**3.1.10.** Принимать совместные меры по недопущению и незамедлительному устранению нарушений установленного законодательством порядка изменения типа Учреждений, включая принятие изменений в устав о порядке участия представителей работников в управлении автономным учреждением, а также в регулировании трудовых отношений.

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

**3.1.12.** 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.

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

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

**3.2.** 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.

**3.3.** Стороны исходят из того, что, регулируя вопросы при составлении и заполнении документации работодатель при реализации основных общеобразовательных программ определяет возложение на педагогических работников работы, связанной с подготовкой документов в соответствии с перечнем документации на основании статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

**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 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации») руководствоваться примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений организаций, осуществляющих образовательную деятельность, подготовленное Минпросвещением России и Общероссийским Профсоюзом образования (письмо Минпросвещения России N ВБ-107/08, Общероссийского Профсоюза образования № ВБ-

107/08/634 от 19 ноября 2019 г. «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений»).

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

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (статья 22 Трудового кодекса РФ);
- в целях снятия социальной напряженности информировать работников об источниках и размерах фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников;
- при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (статья 68 Трудового кодекса РФ).

#### **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 законодательством в области трудовых отношений.

**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 РФ от 26 апреля 2013 г. № 167н.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения и 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.** Работодатель обязан 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.

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

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

✓ с руководителем Учреждения на основе примерной формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства РФ от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» (с изменениями) - 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 в Департаменте.

**4.1.5.** Трудовая функция по должности - конкретный вид работы поручаемой работнику трудовым договором, определяется в должностной инструкции.

**4.1.6.** Работодатели при составлении должностных инструкций, указании наименований должностей руководителей, работников (специалистов) и служащих в штатном расписании и трудовом договоре используют наименования должностей согласно:

- ✓ Единым квалификационным справочником, в т.ч.:

✓ приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (с изменениями);

✓ приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ 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»;

✓ Общероссийскому классификатору специальностей по образованию (ОКСО);

✓ Профессиональным стандартам, утвержденным на данный период.

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

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

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

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

✓ виды, размер и условия выплат компенсационного характера:

- при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда:

- за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

- за особенности деятельности отдельных видов Учреждений и отдельных категорий работников;

✓ виды, размер выплат стимулирующего характера и 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.

**4.1.10.** Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменении размера должностного оклада (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.

**4.1.11.** Работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению



учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

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

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

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

**4.1.12.** Выполнение главными бухгалтерами дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников Учреждения.

**4.1.13.** Работодатели обязаны:

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

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

✓ по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

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

- 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» (с изменениями);

- 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 в соответствии с перечнем документации на основании статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

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

✓ трудовую книжку или предоставляет сведения о трудовой деятельности у данного работодателя (в случае, если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ трудовая книжка на работника не ведется);

✓ 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 выдать работнику трудовую книжку непосредственно в день прекращения трудового договора (увольнения) работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо о даче согласия на отправку её по почте.

## **4.2. Стороны договорились:**

**4.2.1.** Рекомендовать предусматривать в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

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

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

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

**4.2.3.** В целях способствования соблюдению работодателями трудовых прав работников Учреждений по вопросам прекращения трудовых отношений, выявления объективных причин для прекращения трудовых отношений с работником, 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 рекомендовать включать в правила внутреннего трудового распорядка обязательства работников Учреждений независимо от занимаемой ими должности при осуществлении своих должностных обязанностей:

✓ исполнять добросовестно и на высоком профессиональном уровне должностные обязанности;

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

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

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

✓ придерживаться общепринятых стандартов и норм делового стиля в одежде.

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

**4.3.1.** Изменение требований к квалификации педагогического работника, 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, а также дополнительные профессиональные образовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

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

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

При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного

оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

## **V. Режим рабочего времени и времени отдыха**

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

**5.1.1.** Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения (Приложение № 2) регулируются в соответствии с частью третьей статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601.

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

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

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

Работодатель ведет учет:

- рабочего времени, фактически отработанного каждым работником с отражением в таблице учета использования 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 использования рабочего времени устанавливается локальным актом в рамках формирования учетной политики Учреждения.

**5.1.3.** Режим рабочего времени педагогических и иных работников Учреждений (Приложение № 2), определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 и Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 (далее – приказ № 536) и должен предусматривать продолжительность рабочей недели, работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного

рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней.

**5.1.4.** Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом № 536, предусматривая в них в том числе:

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

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

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

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

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

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

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

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

**5.1.6.** Режим рабочего времени в Учреждениях устанавливается в правилах внутреннего трудового распорядка, а в случае если режим рабочего времени работника отличается от общих правил, установленных в правилах внутреннего трудового распорядка, в трудовом договоре.

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

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - 24 часов;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - 35 часов;
- для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - 36 часов;

- для педагогических работников – 36 часов;
- для женщин сельской местности – 36 часов;
- для медицинских работников – 39 часов;
- для остальных работников – 40 часов.

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

- для работников в возрасте:
  - от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов,
  - от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;
- ✓ для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой:
  - в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа,

- в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;
- ✓ для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- ✓ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать\*:

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов,

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

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

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

**5.1.8.** 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.

**5.1.9.** 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.

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

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 муниципальных учреждениях города Новосибирска, финансируемых за счет средств городского бюджета, работодатели руководствуются постановлением мэрии города Новосибирска от 20 июля 2015 г. № 4821 «О Порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях города Новосибирска».

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, 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 конкретного работника.

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

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

- ✓ для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- ✓ для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя 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 по согласованию с профсоюзным комитетом.

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.

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

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

**5.1.14.** Когда по условиям работы в Учреждении не может быть ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

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

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

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

**5.3.** Стороны при регулировании отдыха и предоставления отпусков исходят из того, что:

**5.3.1.** Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности установленной графиком отпусков.

Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков работникам, замещающим должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей, устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

При этом конкретная продолжительность отпусков указанных работников зависит от наименования должности, типа образовательной организации в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также особенностей здоровья обучающихся (детей) с ограниченными возможностями здоровья и (или) лиц, нуждающихся в длительном лечении, в том числе инвалидов, с которыми они работают.

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

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

**5.3.2.** 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 и обязательен для исполнения Работодателем и работником.

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.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

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.

**5.3.3.** О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

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

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

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

**5.3.7.** Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных статьей 124 Трудового кодекса РФ.

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.

**5.3.8.** 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.

**5.3.9.** Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. При этом денежные суммы, приходящиеся 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.

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

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

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

обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий. Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска работника за ненормированный рабочий день не может составлять менее 3 календарных дней.

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

**5.3.12.** 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 и коллективного договора 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, в случае если данное условие предусмотрено в коллективном договоре на основании письменного согласия работника.

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.

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

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

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

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного порядка, определяются коллективным договором.

## **VI. Оплата труда и нормы труда**

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

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

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

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

✓ законодательством Новосибирской области, Положением о системе оплаты труда работников, 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;

✓ Положением об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, Положением об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557);

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

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

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601;

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

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

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

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

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

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

- обеспечения выплат компенсационного характера с установлением размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Соглашением;

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

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

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

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

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

✓ вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат 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 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 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 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
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 жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности

		жизнедеятельности), (старший) педагог дополнительного образования
10	Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (физической культуры), (старший) методист, (старший) инструктор – методист, инструктор по физической культуре, (старший) педагог дополнительного образования
11	(Старший) воспитатель	(старший) воспитатель, методист, педагог-организатор, социальный педагог, педагог дополнительного образования
12	(Старший) методист	(старший) методист, педагог-психолог, (старший) инструктор - методист, (старший) педагог дополнительного образования, педагог – организатор, социальный педагог, инструктор по физической культуре, старший вожатый,
13	Мастер производственного обучения	Методист, (старший) инструктор-методист, (старший) педагог дополнительного образования, инструктор по труду
14	Педагог - психолог	Воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования, методист, социальный педагог, педагог – организатор, старший вожатый
15	Старший тренер-преподаватель	(Старший) тренер-преподаватель, (старший) инструктор-методист, методист, (старший) педагог дополнительного образования, педагог-организатор, инструктор по физической культуре
16	Старший педагог дополнительного образования	(Старший) педагог дополнительного образования, методист, Педагог – организатор, (старший) инструктор-методист, (старший) тренер-преподаватель, концертмейстер, музыкальный руководитель, старший вожатый
17	Старший инструктор-методист	(Старший) педагог дополнительного образования, инструктор-методист, методист, (старший) тренер-преподаватель, педагог-организатор
18	Педагог дополнительного образования	(Старший) педагог дополнительного образования, педагог – организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель, концертмейстер, музыкальный руководитель,

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

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

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

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

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

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

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

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

➤ до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях») - не менее чем за один год;

➤ длительной нетрудоспособности (не менее чем на 6 месяцев по окончании длительной болезни);

➤ выход на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного Учреждения;

➤ военная служба (призыв);

➤ исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

➤ в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

➤ при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением

численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**6.2.5.** Применять унифицированную и традиционно используемую при исчислении заработной платы педагогических работников форму, именуемую "тарификационный список", в целях:

- обеспечения порядка учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в зависимости от фактического объема учебной (преподавательской, педагогической) работы, компенсационных выплат, а также ежемесячную стимулирующую выплату за первую и высшую квалификационную категорию;

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

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



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

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

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

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

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

**6.2.8.** 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.

**6.2.9.** С целью поддержки молодых педагогических (преподавательских) кадров предусматривать в условиях коллективного договора, Положения о системе оплаты труда работников Учреждений механизмы стимулирования их труда в течение первых трех лет педагогической (преподавательской) работы для предоставления мер социальной поддержки:

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

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

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

**6.2.10.** Рекомендовать работодателям 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.

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

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

## **VII. Условия и охрана труда**

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

### **7.2. Департамент:**

**7.2.1.** Вменяет в обязанности специалисту Департамента осуществление контроля соблюдения Учреждениями трудового законодательства, в т.ч. за состоянием условий и охраны труда в Учреждениях.

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

**7.2.3.** Информировывает Профсоюз (не позднее 25 января по результатам истекшего года) о состоянии производственного травматизма и его причинах в разрезе районов города Новосибирска; о количестве работающих во вредных и (или) опасных условиях труда, о выделении средств подведомственными образовательными Учреждениями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

**7.2.4.** При разработке проекта бюджета города Новосибирска по отрасли «Образование» на очередной финансовый год планирует затраты в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процентов от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств, в том числе:

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

Конкретный размер средств на указанные цели определяется Перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Финансовое обеспечение предупредительных мер осуществляется страхователем за счет собственных средств с последующим возмещением произведенных им расходов за счет средств отделения Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Новосибирской области (далее – ОСФР по НСО) (до 20%) в пределах суммы, согласованной с ОСФР по НСО на эти цели (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами»).

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

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

**7.2.7.** Предусматривает включение 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.

**7.3.** Департамент способствует деятельности руководителей Учреждений и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства для создания и функционирования системы управления охраной труда в соответствии со статьёй 212, 214 Трудового кодекса Российской Федерации.

**7.3.1.** Выделяют средства на выполнение мероприятий по улучшению условий и охране труда, в том числе на организацию обучения работников безопасным методам и приёмам выполнения работ (постановление правительства РФ от 24.12.2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»), оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировке на рабочих местах, на проведение специальной оценки условий труда, оценке профессиональных рисков, медицинских осмотров работников в размере необходимых средств.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда (как правило соглашение заключается ежегодно), являющемся приложением к нему.

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

**7.3.2.** Обеспечивают за счет средств Учреждений прохождение обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

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

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

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

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

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

**7.3.3.** Обеспечивают расследование несчастных случаев, происшедших с работниками, обучающимися в образовательных Учреждениях в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным 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». Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев. Осуществляют учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микротравм (микротравм) работников в соответствии со статьёй 226 Трудового кодекса РФ.

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

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

**7.3.6.** Обеспечивают бесплатно работников сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, или выдают компенсационную выплату в размере, эквивалентной стоимости молока, а также обеспечивают смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 г. № 766н «Об утверждении Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»).

Списки профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды, спецобуви и других СИЗ, молока или других равноценных пищевых продуктов или компенсационной выплаты в размере, эквивалентной стоимости молока, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему (приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 г. № 767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающихся средств» Единые типовые нормы выдачи СИЗ и смывающихся средств»).

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

По результатам специальной оценки условия труда работодатели подают декларацию соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 17 июня 2021 г. № 406н «О форме и Порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда».

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

**7.3.9.** С целью учёта, анализа травматизма и принятия соответствующих мер по улучшению условий труда и предупреждению несчастных случаев при проведении образовательного процесса предоставляют Профсоюзу отчётность по травматизму.

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

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

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

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

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

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

#### **7.4. Профсоюз:**

**7.4.1.** Содержит в своем штате главного технического инспектора, создает техническую инспекцию труда в областной организации из числа внештатных технических инспекторов труда (старших уполномоченных по охране труда Профсоюза), уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов. Обеспечивает руководство, координирует работу, определяет основные направления деятельности технической инспекции труда.

**7.4.2.** 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.

**7.4.3.** Организует проведение проверок состояния охраны труда в Учреждениях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности учреждения. Организует работу внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда по проведению периодических визуальных осмотров, обследований зданий и сооружений образовательных организаций.

**7.4.4.** Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляют их интересы в органах муниципальной власти, в суде.

**7.4.5.** 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.

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

**7.4.7.** Организует проведение и ежегодное подведение итогов Областного смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки» и «Лучший специалист по охране труда».

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

#### **7.5. Стороны Соглашения обязуются:**

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

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

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

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

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

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

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

**7.6.** Стороны 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».

**7.7.** Стороны оказывают методическую помощь Учреждениям в совершенствовании работы, направленной на охрану труда и обеспечение безопасных условий образовательного процесса, всемерно используя возможности информационных технологий, а также организуют и проводят мероприятия в рамках Всемирного дня охраны труда.

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

#### **8.1. Департамент:**

**8.1.1.** Содействует проведению государственной и региональной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым педагогам 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 учителя в общественном сознании.

**8.1.4.** Определяет формы поощрения и общественного признания достижений работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и иных граждан Российской Федерации за выдающиеся достижения (заслуги) и многолетний добросовестный труд (службу) в сфере образования, научной, научно-технической деятельности, воспитания, молодежной политики, иных сферах ведения Департамента, а также к награждению ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации.

Департамент 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, государственные гражданские и муниципальные служащие, руководители и работники Профсоюза (территориальных 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 субъекте Российской Федерации, 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 Профсоюза (территориальных организаций).

**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.

**8.1.7.** Информировывает Профсоюз о 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 высвобождаемых работников.

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

✓ обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;

✓ снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня квалификации и научных кадров (увеличение количества персонала, имеющего ученые степени и звания, увеличение количества преподавателей, 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 образовательных организаций;

✓ совершенствованию методики оценки труда учителя.

### **8.4. Стороны договорились:**

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

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

**8.4.3.** Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации Учреждений.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ✓ ликвидации 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;

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

**8.4.5.** Содействовать созданию советов молодых педагогов с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых педагогов.

**8.4.6.** Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых образовательными организациями, как инструмента кадровой политики и социальной поддержки, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации и ОСФР по НСО.

**8.4.7.** 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.

**8.4.8.** 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 Учреждений, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
- ✓ определению более льготных критериев массового высвобождения работников Учреждений с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации и особенностей деятельности Учреждений;
- ✓ предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций;
- ✓ сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, и дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими условиях;



- ✓ предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;
- ✓ недопущению увольнения работников предпенсионного возраста за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста, а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;
- ✓ созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим оснащением и развитием Учреждения;
- ✓ оплате курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников за счет средств работодателя;
- ✓ недопущению увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;
- ✓ содействию в виде материального и нематериального стимулировании наставников из числа высококвалифицированных работников, помогающих молодым специалистам овладевать профессиональными навыками;
- ✓ информированию об условиях досрочного выхода на пенсию в соответствии со статьей 32 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;
- ✓ при сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют работники:
  - имеющие более длительный стаж работы в данной организации;
  - имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и иными наградами;
  - успешно применяющие инновационные методы работы и достигающие высоких результатов;
  - отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
  - совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
  - получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
  - председатели первичных организаций Профсоюза и председатели территориальных профсоюзных организаций не освобожденные от основной работы, внештатные правовые и технические инспекторы труда;
  - иные категории работников, имеющие преимущественное право на оставление на работе.

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

### **9.1. Департамент:**

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

**9.1.2.** В соответствии с бюджетными ассигнованиями, утвержденными в бюджете города обеспечивает полное и своевременное финансовое обеспечение расходов 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», 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 федерального и регионального уровня, нормативно-правовых актов муниципального уровня.

**9.3.2.** В случае направления работника в командировку, в том числе для дополнительного профессионального образования, повышения квалификации, подготовки и переподготовки за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах в соответствии с Постановлением мэрии г. Новосибирска от 09 июня 2015 г. № 4001 «О Положении о возмещении расходов, связанных со служебными командировками, муниципальным служащим и лицам, замещающим должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, в мэрии города Новосибирска, работникам муниципальных учреждений города Новосибирска» (с изменениями и дополнениями) - 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.

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

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

**9.3.5.** Использовать профсоюзный контроль – как гарант независимой экспертизы проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, обучающихся (студентов) 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 дополнительных мер социальной поддержки педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, имеющим 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 разделом X настоящего 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 по постановлению мэрии города Новосибирска от 22 ноября 2017 г. № 5222 «О Порядке возмещения расходов на оплату стоимости найма (поднайма) жилых помещений специалистам, в которых имеется дефицит кадров в муниципальных образовательных организациях города Новосибирска»:

• специалистам, в которых имеется дефицит кадров в муниципальных образовательных организациях, по перечню должностей, который утверждается ежегодно нормативно-правовым актом мэрии города Новосибирска ежемесячно предоставляется возмещение расходов по оплате стоимости найма (поднайма) жилых помещений в течение первых двух лет работы в размере фактически понесенных расходов, но не более 10 000,00 руб. на семью при одновременном соблюдении следующих условий:

- вновь принят по основному месту работы в учреждения образования города Новосибирска;

- не имеет жилого помещения для постоянного проживания в городе Новосибирске;

- у членов семьи отсутствует жилое помещение в городе Новосибирске, площадь которого составляет более 12 квадратных метров общей площади на каждого члена семьи;

• работникам сферы образования, ежемесячно возмещаются расходы на оплату стоимости найма (поднайма) жилых помещений в размере фактически понесенных расходов, но не более 5 000,00руб. при одновременном соблюдении следующих условий:

- работает по основному месту работы в Учреждении образования города Новосибирска;

- не имеет жилого помещения для постоянного проживания в городе Новосибирске;

- у членов семьи отсутствует жилое помещение в городе Новосибирске, площадь которого составляет более 12 квадратных метров общей площади на каждого члена семьи;

- не относится к категории специалистов, включенных в перечень специалистов, в которых имеется дефицит кадров\* (постановление мэрии г. Новосибирска от 15 февраля 2012 г. № 1439 «Об утверждении Порядка возмещения расходов на оплату стоимости найма (поднайма) жилых помещений работникам муниципальных учреждений города Новосибирска»);

*\*К членам семьи работника относятся супруг (супруга), дети, за исключением совершеннолетних детей, проживающих отдельно.*

✓ оказания государственной поддержки при ипотечном жилищном кредитовании педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, со стажем работы не менее 5 лет в соответствии Постановлением Правительства Новосибирской области от 6 августа 2012 г. № 368-п «О предоставлении субсидий отдельным категориям работников бюджетной сферы при ипотечном жилищном кредитовании»;

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

✓ распределения средств, предназначенных для выплаты за проезд на городском транспорте работникам муниципальных учреждений, нуждающимся в материальной поддержке и проживающим на значительном расстоянии от места работы, а также имеющим разъездной характер работы, из расчета 15 % от общей численности работающих по основному месту работы в размере 400,00 рублей в месяц в соответствии с приказом Департамента от 06.06.2023г. № 0683-

од «О порядке распределения средств, предназначенных для выплаты за проезд на городском транспорте работникам муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»;

✓ освобождения от родительской платы в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (дошкольных группах общеобразовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования) родителей детей работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений (дошкольных группах общеобразовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования) в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 24 марта 2020 г. № 1032 «О Порядке установления и взимания платы с родителей (законных представителей) за присмотр и уход за детьми, осваивающими образовательные программы дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях города Новосибирска»;

✓ предоставления права первоочередного обеспечения местами в дошкольных образовательных учреждениях (дошкольных группах общеобразовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования) педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений.

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

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

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

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

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

- призыв на военную службу;
- переход работника в другое образовательное учреждение;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- при получении высшего образования впервые при наличии диплома о среднем профессиональном образовании;
- другие случаи, определяемые коллективным договором, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

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

**10.1.5.** Молодым специалистам предоставляются дополнительные меры социальной поддержки на муниципальном уровне в соответствии с пунктами 6.2.9. и 10.3. 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. Департамент:**

С целью повышения социального статуса молодых специалистов им предоставляется мера социальной поддержки, в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска от 06.10.2009 № 405 «О социальной поддержке молодых специалистов муниципальных учреждений образования» в виде единовременного пособия в размере действующего прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного Постановлением Губернатора Новосибирской области для трудоспособного населения, при одновременном соблюдении работником следующих условий:

- впервые окончил учреждение высшего или среднего профессионального образования;
- заключил трудовой договор с Учреждением, функции по управлению которым осуществляет Департамент;
- работа по основному месту работы в соответствии с полученной специальностью и квалификацией при условии выполнения нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы, должностного оклада (оклада).

### **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 лицензионными 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 овладеть профессиональными навыками.

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

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

**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:

**11.3.1.** Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию 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, профсоюзные организаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

**11.3.2.** 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 только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

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

**11.3.3.** Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, 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.

**11.3.4.** 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 выполнения Соглашения**

**12.1.** Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется представителями сторон Соглашения, а также соответствующим органом по труду.

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 Департаменту 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 Сторон и доводится до сведения подведомственных учреждений 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 Соглашению в сфере труда  
по муниципальным учреждениям,  
подведомственным департаменту  
образования мэрии города Новосибирска,  
на 2024 – 2026 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 РФ, федеральными и областными законами, Соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска на 2024 – 2026 годы (далее – Соглашение), настоящим Положением, иными нормативными актами, действующими на территории Новосибирской области, в г. Новосибирске.

**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 муниципальной системе образования города Новосибирска;
- ✓ 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 коллективных договоров в Учреждениях;
- ✓ недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников учреждений, установленных законодательством о труде, федеральным и областным отраслевым Соглашениями и другими нормативными правовыми актами по учреждениям образования;
- ✓ подготовка проекта Соглашения на следующий период в соответствии с условиями Соглашения;
- ✓ обсуждение проектов областных законов, постановлений, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в сфере образования;
- ✓ изучение опыта по заключению и реализации территориальных 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;
- ✓ 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 работодателя, профсоюзных организаций, информацию о заключенных коллективных договорах в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию социального партнерства в сфере образования города Новосибирска и Новосибирской области;
- ✓ заслушивать на своих заседаниях отчеты представителей муниципальных органов управления образования и профсоюзных организаций по выполнению заключенных коллективных договоров, соблюдению трудового законодательства;
- ✓ получать по запросу информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую 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 протокол заседаний, иные связанные с работой Комиссии материалы.

**4.4.** Сопредседатели Комиссии:

- ✓ обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений 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 Соглашению в сфере труда  
по муниципальным учреждениям,  
подведомственным департаменту  
образования мэрии города Новосибирска,  
на 2024 – 2026 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 особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536).

**1.2.** В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

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

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

## **II. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников**

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

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

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

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

- ✓ педагогам-психологам;
- ✓ социальным педагогам;
- ✓ педагогам-организаторам;
- ✓ мастерам производственного обучения;
- ✓ старшим вожатым;

- ✓ инструкторам по труду;
- ✓ педагогам-библиотекарям;

- ✓ методистам, старшим методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

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

- ✓ руководителям физического воспитания организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования;

- ✓ преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

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

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

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

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

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

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

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

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

✓ 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;

✓ учителям иностранного языка дошкольных образовательных организаций;

#### **Примечание:**

**1.** В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

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

устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

**3.** Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные подпунктами 2.3.3 – 2.3.5 и нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 1.8, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в недели (в год).

**4.** За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно подпункту 3.2.2 раздела III учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

---

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

### **III. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре**

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

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

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

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

**3.1.4.** Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона), не может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.4.1 раздела II, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

**3.1.5.** Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне), не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год (тренировочный период, спортивный сезон) за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 2.4 раздела II, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по

учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

**3.5. 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.**

**3.5.1.** Определение учебной нагрузки учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с пунктами 3.1- 3.3 настоящего Порядка соответственно, и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

**3.5.2.** 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.

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

**3.5.4.** 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 Соглашению в сфере труда  
по муниципальным учреждениям,  
подведомственным департаменту  
образования мэрии города Новосибирска,  
на 2024 – 2026 годы

## **ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

## **I. Общие положения**

**1.1.** Настоящее тарифное соглашение является основой для разработки руководителями образовательных учреждений Положений о системе оплаты труда работников Учреждений, которое принимается с учетом мнения представительного органа работников.

**1.2.** Соглашение разработано в целях наиболее полного учета отраслевых факторов сложности труда и отраслевых особенностей условий труда при оплате труда работника 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»,
- Областным отраслевым соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области, на 2023-2026 годы,
- постановлениями мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска», от 17 февраля 2020 г. № 557 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска».

**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 Учреждения формируется на календарный год (подлежит корректировке при возникновении условий для его изменений, в том числе 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 департаментом образования мэрии города Новосибирска (далее - Департамент) с учетом ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников в зависимости от объемных показателей (количества классов, групп), индивидуальных особенностей деятельности учреждения.

**1.4.1.** Формирование фонда оплаты труда работников общеобразовательной организации осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых образовательной организации на реализацию муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) на текущий финансовый год, определенного с учетом нормативов финансового обеспечения, поправочных (повышающих) коэффициентов, количества обучающихся в образовательной организации, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности бюджетной и автономной образовательной организации.

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

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

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

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

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

Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, обеспечивает осуществление выплат, согласно пункту 3.12. настоящего Тарифного соглашения.

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

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

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

**1.5.** Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом руководителя Учреждения с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад (ставка заработной платы), видов и размеров компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат, обязательных к ежемесячному начислению, 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 размеров должностного оклада, ставки заработной платы, других выплат гарантированной части оплаты труда работника – с момента изменений.

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

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

**1.6.** Объем стимулирующей части фонда оплаты труда рекомендуется формировать в размере не менее 20 процентов от фонда оплаты труда учреждения. Объем стимулирующей части устанавливается Учреждением самостоятельно, и может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания.

**1.7.** Конкретные условия оплаты труда работника определяются в трудовом договоре, 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, 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 минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

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

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, а также их непосредственные руководители 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 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».

Перечень должностей, относящихся к основному персоналу, утвержден в таблице 1 постановления мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. № 557.

**1.10.** Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем Учреждения, исходя из муниципального задания и основных задач, для решения которых создано Учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного учреждения с указанием их численности. При этом численность заместителей руководителя Учреждения устанавливается в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска» в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения с учетом особенностей и видов деятельности учреждения и организации управления этой деятельностью:

Среднесписочная численность работников учреждения, единиц	Число заместителей руководителя учреждения, единиц
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 среднесписочной численностью 25-300 человек норматив численности заместителей руководителя устанавливается в размере не более 3 штатных единиц.

Численность заместителей руководителей учреждения может быть увеличена сверх норматива в учреждениях, включенных в перечень учреждений, в которых численность заместителей

руководителей учреждения установлена сверх норматива, утвержденный постановлением мэрии города Новосибирска от 03.09.2020 № 2681 «О перечне муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска, в которых численность заместителей руководителей учреждения установлена сверх норматива».

В коллективном договоре Учреждения рекомендуется предусматривать возможность ознакомления работников со штатным расписанием.

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

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

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 работников учреждений**

**2.1.** 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.

**2.2.** 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 № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

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

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

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

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
	1 квалификационный уровень:	
1	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	
	I группа по оплате труда руководителей	13 442
	II группа по оплате труда руководителей	12 496
	III группа по оплате труда руководителей	11 700

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
	IV группа по оплате труда руководителей	11 460
	2 квалификационный уровень:	
2	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим образовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	
	I группа по оплате труда руководителей	13 970
	II группа по оплате труда руководителей	12 958
	III группа по оплате труда руководителей	12 100
	IV группа по оплате труда руководителей	11 600

\* должность руководителя структурного подразделения вводится при наличии в подчинении не менее 3 человек.

**2.5.** 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

**2.6.** Размеры ставок заработной платы по должности «учитель», устанавливаются работодателем из расчета стоимости образовательного часа, нормы учебной нагрузки в неделю на ставку заработной платы (18 час.), 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 (не допуская уменьшения ранее установленного размера ставки заработной платы).

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 2.7. по должностям, отнесенным к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

Норма часов педагогической работы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, применяемая при исчислении их оплаты труда, определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

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

**2.7.** Размеры должностных окладов по профессионально квалификационной группе должностей педагогических работников по квалификационным уровням (утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216-н):

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей

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

**2.7.1.** Размеры должностных окладов по профессионально квалификационной группе должностей иных педагогических работников:

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

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

**2.8.1.** первого уровня:

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

**2.8.2.** второго уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму, младший воспитатель	8 052
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	8 371

**2.9.** Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников сферы научных исследований и разработок (утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 г. № 305-н):



Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Научный сотрудник	11 550

**2.9.** Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры (утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570):

**2.9.1.** Размеры должностных окладов руководящего состава:

Должности, отнесенные к квалификационным уровням		Должностной оклад, рублей
Режиссёр, балетмейстер, хормейстер	2 категория	10 505
	1 категория	11 605

**2.9.2.** Размеры должностных окладов работников ведущего звена:

№ п/п	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационная категория	Должностной оклад, рублей
1	Библиотекарь	без категории	10 230
		2 категория	10 670
		1 категория	11 165
		ведущий	11 715
2	Звукооператор	без категории	10 230
		2 категория	10 670
		1 категория	11 165
		высшая категория	11 715

**2.9.3.** Размеры должностных окладов работников среднего звена:

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационная категория	Должностной оклад, рублей
Аккомпаниатор		8 635
Руководитель кружка, культорганизатор	без категории	8 635
	2 категория	9 020
	1 категория	9 405
Ассистенты: режиссера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера	2 категория	9 020
	1 категория	9 405

**2.9.4.** Размеры должностных окладов по должностям руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений культуры, искусства и кинематографии, не включенным в профессионально-квалификационные группы:

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационная категория	Должностной оклад, рублей
Художественный персонал в организациях исполнительских искусств (театрах, музыкальных и танцевальных коллективах, концертных организациях, концертных залах, цирках)		
Художественный руководитель		16 170

**2.10.** Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии (утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 г. № 121н):

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационный разряд, степень важности и ответственности работ	Размер оклада, руб.
	Костюмер, осветитель, машинист сцены	1 квалификационный разряд	7 590
		2 квалификационный разряд	7 920
		3 квалификационный разряд	8 250

		разряд	
		4 квалификационный разряд	8 690
		5 квалификационный разряд	9 020
		6 квалификационный разряд	9 350
	Осветитель	7 квалификационный разряд	9 790
		8 квалификационный разряд	10 230

**2.11.** Размеры должностных окладов работников здравоохранения (утв. приказом Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2007 № 526:

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

№ п/п	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
	1 квалификационный уровень	
1	Инструктор по лечебной физкультуре	12 320
	2 квалификационный уровень	
2	Медицинская сестра диетическая	13 970
	3 квалификационный уровень	
3	Медицинская сестра, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по физиотерапии, медицинский оптик-оптометрист	15 620
	5 квалификационный уровень	
4	Старшая медицинская сестра	18 920

**2.11.2.** 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	22 220

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

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

**2.13.** Размеры должностных окладов установлены:

- Постановлением мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. N 3611 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»;

- по общепрофессиональным должностям служащих, окладов по общепрофессиональным профессиям рабочих установлены постановлением мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. № 3610 «О размерах должностных окладов по общепрофессиональным должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общепрофессиональным профессиям рабочих, должностных окладов по должностям,

трудо­вые функ­ции, квали­фика­ци­он­ные тре­бо­ва­ния и на­име­но­ва­ние по ко­то­рым ус­та­но­в­ле­ны в со­от­вет­ствии с про­фес­си­о­наль­ны­ми стан­дар­та­ми».

Тре­бо­ва­ния к квали­фика­ции по долж­но­стям, ука­зан­ным в пунк­тах 2.4.-2.12, ус­та­но­в­ле­ны в Еди­ном квали­фика­ци­он­ном справоч­ни­ке долж­но­стей ру­ко­во­ди­те­лей, спе­ци­а­ли­стов и слу­жа­щих, по со­от­вет­ст­вую­щим раз­де­лам ли­бо в со­от­вет­ст­вую­щих про­фес­си­о­наль­ных стан­дар­тах.

### **III. Ви­ды вы­плат ком­пен­са­ци­он­но­го ха­рак­те­ра**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**3.6.** Дополнительная оплата производится в соответствии со статьей 60.2 Трудового Кодекса Российской Федерации за дополнительную работу с письменного согласия работника (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника) по другой или такой же профессии (должности) наряду с работой, определенной трудовым договором.

В случае замещения должностей педагогических работников (постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225), осуществляемого по совместительству в той же или иной организации, а также в той же организации наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями учреждений, их заместителями, другими работниками) применяется порядок исчисления заработной платы в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения по утвержденному тарификационному списку с учетом гарантированных выплат - оплаты за учебную (преподавательскую) работу или объем педагогической работы в неделю от ставки заработной платы (оклада), компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат за первую (высшую) квалификационную категорию.

Выполнение заместителями руководителей учреждений дополнительной работы в пределах рабочего времени – по совмещению, за пределами рабочего времени – по внутреннему совместительству разрешается заместителям руководителя по решению руководителя учреждения.

Указанные лица помимо основной работы, вправе осуществлять преподавательскую (педагогическую) работу в классах, группах, кружках, секциях, на условиях совмещения, обусловленного в трудовом договоре. Выполнение дополнительной преподавательской (педагогической) работы оформляется приказом руководителя, с соблюдением условий о совмещении определенных в трудовом договоре.

Преподавательская работа указанным лицам предоставляется при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

**3.7.** Доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается приказом руководителя учреждения работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

**3.8.** Особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников:

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
1	Учреждения, осуществляющие общеобразовательную деятельность по адаптированным общеобразовательным программам (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушением опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	педагогические работники	20
		прочие работники ***	15
2	Классы, (группы) учреждений, осуществляющих	педагогические ра-	20

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
	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 ограниченными возможностями здоровья), а также программам дошкольного образования (в группах компенсирующей направленности) в дошкольных образовательных организациях и в общеобразовательных организациях	ботники	
		другие работники **	15
3	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в классах, группах	педагогические работники	20*
4	Оздоровительные образовательные учреждения (классы, группы), в том числе санаторные для детей, нуждающихся в длительном лечении	педагогические работники	20
		другие работники **	15
5	Специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно-опасным) поведением, учреждения, осуществляющие образовательную деятельность при учреждениях для детей и подростков с девиантным (общественно-опасным) поведением	педагогические работники	20
		прочие работники***	15
		медицинские работники	30
6	Общеобразовательные школы-интернаты	работники	15
7	Учреждения, имеющие структурное подразделение интернат, группы круглосуточного пребывания	работники структурного подразделения, групп	15
8	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение на дому или в медицинской организации или санаторном учреждении	педагогические работники ****	20
9	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение в классах, группах с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	педагогические работники ****	20*
10	Общеобразовательные учреждения (классы, группы) с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы	педагогические работники ****	15

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
11	Учреждения (классы, группы) с углубленным изучением иностранного языка за обучение на иностранном языке и применение его при обучении (воспитании)	педагогические работники ****	15
12	Образовательные учреждения, имеющие классы, группы, за часы обучения на родном и иностранном языке (кроме русского)	педагогические работники ****	15
13	Образовательные учреждения, имеющие классы, группы, при обучении детей, не владеющих русским языком	педагогические работники	15*
14	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
15	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
16	Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, за работу с обучающимися, больными активной формой туберкулеза (дополнительно)	педагогические работники	25
17	Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность по реализации общеобразовательных программ (начальное, основное, среднее) в оздоровительных лагерях	педагогические работники	15
18	Учреждения, осуществляющие лечение, оздоровление и (или) отдых, и осуществляющие образовательную деятельность по основным и дополнительным программам (загородные оздоровительные лагеря)	работники, непосредственно занятые в загородных оздоровительных лагерях	15
19	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	педагогические работники ****	20
		другие работники **	15
20	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет	педагогические работники ****	15
		другие работники **	10
21	Образовательные учреждения, реализующие	педагогические	20

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
	программы дошкольного образования и имеющие группы оздоровительной направленности, для детей с туберкулезной интоксикацией, тяжелой пищевой аллергией и (или) генетическими заболеваниями	работники ****	
		другие работники **	15
22	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы оздоровительной направленности с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур (кроме указанных в строке 20)	педагогические работники ****	15
		другие работники **	10
23	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие индивидуальное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам	педагогические работники	20
24	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в группах общеразвивающей направленности	педагогические работники	20*
25	Психолого-медико-педагогические и медико-педагогические комиссии, отдел ранней помощи, логопедические пункты	специалисты: заведующий отделом ранней помощи, заведующий ПМПК педагогические работники	20
26	За работу в учреждениях (филиалах, структурных подразделениях), расположенных в сельской местности	специалисты (филиалов, структурных подразделений)	25
27	Образовательные учреждения, реализующие программы дополнительного образования, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в группах	педагогические работники	20*

\*Оплата производится пропорционально количеству обучающихся (воспитанников), в том числе с ограниченными возможностями здоровья в классах (группах) с учетом действующих норм 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 работники, осуществляющие деятельность непосредственно в указанных классах, группах.*

*\*\*\* к прочим работникам относятся все работники общеобразовательного учреждения, осуществляющего деятельность по адаптированным общеобразовательным программам.*

*\*\*\*\* педагогические работники образовательных учреждений, непосредственно осуществляющие указанную деятельность*

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

Перечень педагогических работников с обучающимися (воспитанниками), которые не осуществляют обучение (воспитание) детей непосредственно в классах (группах) Учреждений, согласно перечню в приведенной таблице, которым могут производиться доплаты, определяется Учреждением в Положении о системе оплаты труда работников учреждения с конкретизацией условий и размеров доплат в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками).

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) из расчета оплаты по должностному окладу, ставки заработной платы.

**3.9.** Работникам общеобразовательных учреждений, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования, за выполнение работ, не предусмотренных ЕКС (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, осуществляются доплаты из специальной части фонда оплаты труда:

✓ за сложность обучения предмету - доплата устанавливается в процентном соотношении от оклада, ставки заработной платы работника с учетом объема учебной (преподавательской) работы 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 оклада (ставки) работника в зависимости от предмета, количества учебных часов и наполняемости класса;

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

✓ заведование кабинетами (лабораториями) - доплата устанавливается в процентном соотношении от оклада (ставки) работника в зависимости от категории кабинета (лаборатории), определяемой Учреждением специально созданной для этих целей комиссией;

✓ методическая работа - доплата устанавливается в абсолютном размере или в процентном соотношении от оклада (ставки) работника;

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

✓ за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку, внеурочную деятельность - доплата устанавливается в



абсолютном размере или в процентном соотношении от оклада (ставки заработной платы) работника с учетом объема работы:

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

Порядок, условия и конкретные размеры доплат (специальная часть фонда оплаты труда) определяются в Положении о системе оплаты труда учреждения в пределах фонда оплаты труда, в тарификационном списке педагогического персонала, утвержденном на 1 сентября приказом руководителя.

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

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

\*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.

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

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

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

**3.12.** 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 и региональным законодательством, органом местного самоуправления, настоящим Соглашением. При определении размеров компенсационных выплат работникам учреждения и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

**3.13.** К доплате за классное руководство, осуществляемой из специальной части фонда оплаты труда, с 01 сентября 2020 г. педагогическим работникам общеобразовательных организаций устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000 рублей в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 18.08.2020 № 341-п «О вознаграждении за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области,

реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, а также педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья» за счет средств федерального бюджета.

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

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

*\*Примечание:*

*Доплата за классное руководство в общеобразовательных учреждениях, устанавливается из расчета не менее 1 000 рублей в месяц в классе с наполняемостью 25 человек.*

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

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

**4.1.** Работникам Учреждений, в том числе руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам, могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- ✓ надбавка за ученую степень, ученое звание;
- ✓ надбавка за почетное звание;
- ✓ надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- ✓ надбавка за квалификационную категорию;
- ✓ надбавка за качественные показатели эффективности учреждений;
- ✓ премии по итогам работы за календарный период (месяц, год);
- ✓ премии за выполнение важных и особо важных заданий.

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

**4.3.** Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением самостоятельно в Положении о системе оплаты труда работников Учреждения, принятом с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557, настоящим тарифным соглашением.

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

- ✓ за ученое звание доцента, профессора – 10%;
- ✓ за ученую степень кандидата наук – 15 %;
- ✓ за ученую степень доктора наук – 20 %.

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

**4.5.1.** Почетные звания:

-«Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный артист», «Заслу-

женный артист», «Народный врач», «Заслуженный врач», медаль Л.С. Выгодского и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере до 20%;

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

**4.5.2.** Нагрудные знаки: «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования», «Отличник физической культуры», «Отличник физической культуры и спорта», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Почетный наставник, «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», «медалью К.Д.Ушинского» и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере до 20%;

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

**4.5.4.** Почетные грамоты Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, устанавливаются в размере до 15%;

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

**4.5.6.** Благодарность Президента Российской Федерации, благодарность Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации» и благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается в размере от 5% до 10%.

**4.6.** При наличии у работника права на выплату надбавки по основаниям пунктов 4.5.1. - 4.5.6., надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

**4.7.** Порядок, условия и размер надбавки за продолжительность непрерывной работы работникам устанавливается исходя из продолжительности работы в учреждениях по основной должности в соответствии с пунктом 4.7. постановления мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557, установленных в Положении о системе оплаты труда работников учреждений.

**4.8.** 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.

**4.8.1.** Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам ежемесячно в размере не менее 8% - за I квалификационную категорию и в размере не менее 16% - за высшую квалификационную категорию в зависимости от установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы.

Надбавка за первую и высшую квалификационную категорию является обязательной ежемесячной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы.

**4.8.2.** Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений может быть назначена однократно при присвоении первой или высшей квалификационной категории.

Порядок, условия и размеры надбавки за квалификационную категорию устанавливается в Положении о системе оплате труда работников Учреждения.

**4.8.3.** Надбавка за квалификационную категорию устанавливается руководителям структурных подразделений в размере не менее 10% за I квалификационную категорию и в размере не менее 18% - за высшую квалификационную категорию от должностного оклада Порядок присвоения квалификационной категории руководителям структурных подразделений определяется локальным актом Учреждения.

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

**4.10.** Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника в пределах фонда оплаты труда.

Конкретные показатели эффективности деятельности работников учреждения (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются самостоятельно учреждением и закрепляются в Положении о системе оплаты труда работников учреждения по каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения и должны быть направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы измеримы.

**4.10.1.** Рекомендуемые показатели оценки эффективности деятельности Учреждения:

N п/п	Наименование показателей оценки эффективности деятельности учреждения
1	2
<b>1. Административно-управленческий персонал</b>	
1.1	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг (работ), установленного муниципальным заданием
1.2	Отсутствие замечаний со стороны органов государственного контроля (надзора), соблюдение требований законодательства, регулирующих деятельность учреждения
1.3	Сохранение численности обучающихся (воспитанников)
1.4	Доля работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку
1.5	Стабильность коллектива
1.6	Отсутствие фактов нецелевого, неэффективного и неправомерного использования бюджетных средств
1.7	Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполнения поручений, предоставления отчетности, информации
1.8	Отсутствие замечаний по качеству разработанной нормативной и методической документации, регламентирующей деятельность учреждения
1.9	Отсутствие замечаний по срокам и качеству подготовки и (или) правовой экспертизы локальных нормативных актов учреждения (приказов, положений, должностных инструкций и т. п.)
1.10	Обеспечение информационной открытости учреждения, популяризация деятельности учреждения
1.11	Осуществление правового сопровождения процесса заключения договоров, соглашений и других юридических документов, мониторинга изменений в законодательстве
1.12	Соблюдение положений и норм, установленных трудовым законодательством при оформлении трудовых отношений с работниками
1.13	Соблюдение законодательства, регулирующего деятельность в сфере закупок
1.14	Осуществление своевременной подготовки документов о закупках, надлежащее их оформление
1.15	Обеспечение своевременного обслуживания и ремонта зданий и оборудования
1.16	Осуществление контроля рационального использования материальных ресурсов (электроэнергии, тепла, воды)
1.17	Соблюдения правил пожарной безопасности, охраны труда, техники безопасности, санитарных норм, правил эксплуатации транспортных средств

2. Педагогический персонал	
2.1	Положительная 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)
2.2	Положительная динамика метапредметных результатов обучающихся
2.3	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, турнирах, конференциях различного уровня в соответствии с Всероссийским и региональным календарем событий
2.4	Процент занятий, проводимых с использованием практико-ориентированных технологий
2.5	Процент занятий, проводимых с применением интерактивных форм обучения
2.6	Процент обучающихся, занятых во внеурочной деятельности, дополнительном образовании, в том числе через формы партнерства с учреждениями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, молодежной политики, предприятиями
2.7	Процент учеников, обучающихся по данному предмету по индивидуальным образовательным программам
2.8	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися, в том числе имеющих инвалидность и ограниченные возможности здоровья
2.9	Результаты организации и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (здоровьесберегающие технологии, тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т. п.)
2.10	Доля обучающихся - участников внеклассных мероприятий по актуальным направлениям модернизации образования
2.11	Результативность профилактической работы по направлениям
2.12	Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины
2.13	Результативность работы по профориентации и социализации обучающихся
2.14	Результаты трансляции профессионального опыта (открытые уроки, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, профессиональные конкурсы различных уровней)
2.15	Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций
2.16	Благоприятный психологический климат в классе (группе)
2.17	Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся (воспитанников) в учебно-воспитательном процессе
2.18	Работа с родителями (законными представителями)
2.19	Сохранность численности обучающихся (воспитанников) в группах
2.20	Посещаемость воспитанников образовательных учреждений
2.21	Процент занятий, проводимых с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий
2.22	Степень удовлетворённости преподаванием предмета с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий по результатам опроса всех участников образовательных отношений
2.23	Эффективное внедрение и использование педагогических технологий организации дистанционной учебной деятельности
2.24	За осуществлении подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов
2.25	Востребованность дополнительных общеобразовательных программ (обязательно для учреждений, программы которых включены в реестр образовательных программ персонализированного финансирования дополнительного образования детей)
3. Учебно-вспомогательный, медицинский и обслуживающий персонал	
3.1	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по результатам проверок
3.2	Своевременное предотвращение аварийных ситуаций
3.3	Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления отчетности, информации

3.4	Отсутствие замечаний по содержанию в чистоте помещений, территории учреждения
3.5	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил поведения и общения
3.6	Обеспечение соблюдения норм питания, сохранности товарно-материальных ценностей
3.7	Обеспечение своевременного и качественного режима работы пищеблока
3.8	Обеспечение сохранности имущества и инвентаря, принадлежащего учреждению
3.9	Обеспечение контроля за санитарным состоянием помещений бассейна
3.10	Обеспечение выполнения всех разделов, касающихся санитарно-противоэпидемического режима бассейна, медицинский контроль, наблюдение за учебным процессом, осуществление руководства, контроль над работой медицинского кабинета
3.11	Обеспечение своевременного проведения диспансеризации детей
3.12	Профилактические консультации учащихся и их родителей о режиме питания, восстановлении после перенесенных заболеваний
3.13	Мониторинг санитарного состояния помещений

**4.11.** Кроме показателей оценки эффективности деятельности Учреждения, приведенных в таблице пункта 4.10.1., рекомендуется предусматривать в Положении о системе оплаты труда работников показатели эффективности деятельности, устанавливаемые работникам в процентах от должностного оклада при соблюдении условий их осуществления:

- ✓ молодым специалистам, установленные в соответствии с пунктами 6.2.9 Соглашения;
- ✓ за наставничество (в размере не менее 15% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы);
- ✓ за осуществление деятельности по организации творческих, интеллектуальных, научных и других объединений учащихся (например, научных обществ учащихся);
- ✓ за осуществление учителями (преподавателями) физической культуры деятельности организации школьных спортивных клубов;
- ✓ выплаты работнику(ам), на которого(ых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности, в том числе по:
  - содействию создания условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;
  - участие в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;
  - контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
  - контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

**4.12.** 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.

При определении размера стимулирующих выплат педагогическим работникам рекомендуется предусматривать в Положении о системе оплаты труда работников зависимость размера надбавки за качественные показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников в баллах (пропорцию) от фактически определенного объема педагогической работы, учебной (преподавательской) нагрузки. Порядок и условия подсчета стоимости балла(ов) определяются в Положении о системе оплаты труда работников учреждения.

Конкретные условия, порядок и размеры стимулирования работников определяются в Положении о системе оплаты труда работников Учреждения.

**4.13.** Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности и других видов выплат стимулирующего характера, определенных в Положении о системе оплаты труда работников работнику Учреждения определяются решением специально созданной в Учреждении комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам действующей в Учреждении согласно Положению о системе оплаты труда работников учреждения (далее - Комиссия).

**4.13.1.** В компетенцию Комиссии входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с критериями за качественные показатели эффективности деятельно-

сти, и других видов выплат стимулирующего характера, определенных в Положении о системе оплаты труда работников.

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

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

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

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

**4.14.** Премии по итогам работы за календарный период (месяц, год).

Премия по итогам работы за календарный период (месяц, год) устанавливается при выполнении показателей, предусмотренных планом работы учреждения, соблюдении правил внутреннего трудового распорядка, отсутствии нарушений исполнительской дисциплины и с учетом личного вклада работника в общие результаты труда.

Конкретные размеры премий работникам Учреждений по итогам календарного периода (месяц, год) определяются решением Комиссии.

Премия по итогам календарного периода (месяц, год) работнику учреждения оформляется приказом руководителя учреждения на условиях, установленных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, разработанных в соответствии с Положением.

Премия по итогам календарного периода (год) работникам учреждения максимальным размером не ограничивается и устанавливается в случае наличия экономии фонда оплаты труда.

Премиальные выплаты по итогам работы за календарный период (год) выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год.

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

Премия за выполнение важных и особо важных заданий работнику устанавливается приказом руководителя учреждения за качественное и оперативное выполнение конкретного важного или особо важного задания, не входящего в круг основных обязанностей работника, в размере не более 50% должностного оклада (оклада). Основанием для осуществления премиальных выплат за выполнение важных и особо важных заданий является наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в установленный срок. Решение о выплате единовременной премии за выполнение важных и особо важных заданий и ее размере принимается руководителем учреждения и оформляется локальным нормативным актом.

Премиальные выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения в случае наличия экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год.

Критерии, по которым выполнение заданий относится к важным и особо важным, определяются в Положении, коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений.

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

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

**5.1.** Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором между Департаментом и руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557, настоящим тарифным соглашением.

Трудовой договор заключается на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 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.** Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется исходя из количества баллов в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. № 557 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска».

Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется исходя из количества баллов в соответствии с таблицей 1. Количество баллов, предусмотренных таблицей 1, получается путем суммирования баллов по показателям и условиям, характеризующим деятельность учреждения.

**Таблица 1**

N п/п	Тип учреждения образования	Группа по оплате труда руководителей, баллы			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Учреждения образования (за исключением учреждений, указанных в пунктах 2 - 4 таблицы)	501 и более	От 351 до 500	От 201 до 350	До 200
2	Организации, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для детей с отклонениями в развитии; оздоровительные образовательные организации санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении; специальные образовательные организации для детей и подростков с девиантным поведением; общеобразовательные школы-интернаты; дошкольные образовательные организации для детей с ограниченными возможностями здоровья (компенсирующего вида)	351 и более	От 251 до 350	От 151 до 250	До 150
3	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение города Новосибирска "Технический лицей при Сибирском государственном университете геосистем и технологий"	401 и более	От 301 до 400	До 300	-



4	Муниципальное казенное учреждение города Новосибирска "Отдел технического надзора и развития материально-технической базы образовательных учреждений"	2800 и более	1800 - 2800	800 - 1799	Менее 800
---	---	--------------------	----------------	------------	--------------

**5.3.2.** Критерии устанавливаются исходя из показателей, характеризующих учреждение и определяющих сложность труда руководителя (масштаб управления, особенности деятельности и значимость учреждения).

Отнесение учреждения к группе по оплате труда руководителей утверждается приказом начальника департамента в соответствии с критериями, приведенными в таблице 2.

**Таблица 2**

№ п/п	Показатель	Условие	Количество, баллов				
			Образовательные организации				
			Обще-образовательные организации	Дошкольные образовательные организации	Организации дополнительного образования	Прочие организации (городские центры, Дом Учителя, комбинаты питания)	МКУ "ОТН и РМТБ ОУ"
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Количество обучающихся (воспитанников, отдыхающих) в образовательных учреждениях, за исключением указанных в строке 2 таблицы	Из расчета за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,5	0,5	0,5	-	-
2	Количество обучающихся (воспитанников) на полном государственном обеспечении в учреждении	Из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	1	1	1	-	-
3	Количество работников в учреждении	Из расчета за каждого работника	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
4	Количество групп в дошкольных учреждениях, в том числе:	Из расчета за группу			-	-	-
	раннего возраста (до 3 лет)		5	5			
	комбинированной направленности		8	8			
	компенсирующей направленности		10	10			
	оздоровительной направленности		5	5			
	с 24-часовым пребыванием детей		5	5			
5	Количество форм альтернативного дошкольного	Из расчета за группу			-	-	-

	образования, в том числе:						
	группы кратковременного пребывания		8	8			
	консультационный пункт		5	5			
	группы раннего развития		10	10			
	семейная группа		3	3			
6	Количество групп в общеобразовательных учреждениях:	Из расчета за каждую группу					
	продленного дня		20	-	-	-	-
	подготовительных		10	-	-	-	-
7	Режим работы образовательного учреждения в две смены	-	5	-	-	-	-
8	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в образовательных организациях, реализующих программы дошкольного образования, общеобразовательные программы	За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15	15	-	-	-
9	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в учреждениях	При наличии от 1 до 3 групп с круглосуточным пребыванием обучающихся (воспитанников)	10	10	-	-	-
		При наличии 4 и более групп с круглосуточным пребыванием обучающихся (воспитанников)	30	30	-	-	-
		При круглосуточном режиме работы учреждения	30	30	30	-	-
10	Наличие структурных подразделений, обеспечивающих осуществление образовательной деятельности с учетом уровня, вида и направленности реализуемых образовательных программ, формы обучения и режима пребывания обучающихся	За каждое структурное подразделение	30	30	30	-	-

	ся, предусмотренных локальными нормативными актами образовательной организации (ДОУ при СОШ; подготовительные отделения и курсы; методические и учебно-методические подразделения; школьные спортивные клубы)						
11	Наличие творческих коллективов в составе не менее 7 участников, действующих не менее 2 лет и участвующих в выездных концертных мероприятиях	Из расчета за каждый коллектив	10	10	10	-	-
12	Наличие специализированных помещений, оборудованных в соответствии с требованиями ФГОС и используемых в образовательном процессе (медицинский кабинет, кабинет педагога - психолога, кабинет учителя-логопеда, музыкальный зал, спортивный зал, изостудия, комната психологической разгрузки, театральная студия, библиотека, игротека, бассейн, спортивная площадка, стадион, зимний сад, компьютерные классы, производственные мастерские, класс хореографии, столовая)	Из расчета за каждый вид	10	10	10	-	-
13	Размещение учреждения в нескольких обособленных зданиях	Из расчета за каждое отдельно стоящее здание (помимо основного)	5, но не более 20	5, но не более 20	5, но не более 20	5, но не более 20	5, но не более 20
14	Наличие оборудованного и используемого по целевому назначению музея	Из расчета за каждый музей	10, но не более 20	-	10, но не более 20	-	-
15	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха), находящихся на балансе учреждения	Из расчета за каждый объект	-	-	30	-	-
16	Наличие собственных: котельной, дизель-электростанции, очист-	Из расчета за каждый объект	20	20	20	-	-

	ных сооружений, накопительных водонагревателей (резервное водоснабжение), прачечной, складских помещений (овощехранилищ), гаражей						
17	Координация финансово-хозяйственной деятельности учреждений города	Из расчета за каждое учреждение	-	-	-	5	-
18	Создание условий для роста профессионального мастерства педагогов учреждений города	Из расчета за каждое учреждение	-	-	-	5	-
19	Реализация функций в части внедрения информационно-образовательных технологий и сервисно-технического обслуживания учреждений города	Из расчета за каждое учреждение	-	-	-	5	-
20	Реализация функций по методическому сопровождению деятельности учреждений города по реализации государственных образовательных стандартов, аттестации педагогических работников	Из расчета за каждое учреждение	-	-	-	5	-
21	Реализация функций по организации питания учащихся, воспитанников учреждений города	Из расчета за каждое учреждение	-	-	-	25	-
22	Контроль за потреблением коммунальных услуг	Из расчета за каждый объект	-	-	-	-	3
23	Контроль за состоянием инженерных коммуникационных сетей	Из расчета за каждое учреждение	-	-	-	-	3
24	Контроль за проведением капитального и текущего ремонта в муниципальных учреждениях	Из расчета за каждое учреждение	-	-	-	-	3
25	Согласование смет, актов выполненных работ по текущему и капитальному ремонту зданий, помещений муниципальных учреждений	Из расчета за каждое учреждение	-	-	-	-	3

Примечания: используемое сокращение:  
"ОТН и РМТБ ОУ" - муниципальное казенное учреждение города Новосибирска "Отдел технического надзора и развития материально-технической базы образовательных учреждений".

**5.3.3.** При определении суммы баллов учитывается численность обучающихся (воспитанников) учреждения:

в общеобразовательной организации - по списочному составу на начало учебного года;

в организации дополнительного образования - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом дети, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, в списочном составе обучающихся в учреждении дополнительного образования учитываются 1 раз;

в организациях дополнительного образования, осуществляющих организацию отдыха и оздоровления детей, - по количеству принятых детей на отдых и оздоровление в смену (заезд).

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

При создании новых учреждений руководителю учреждения устанавливается II группа по оплате труда до момента открытия образовательного учреждения и начала образовательного процесса.

При закрытии зданий учреждения на капитальный ремонт или реконструкцию за руководителем учреждения сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта.

**5.4. Размеры должностных окладов руководителей:**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Руководитель (директор, 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) 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 должностных окладов главных бухгалтеров:**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	<b>Главный бухгалтер</b>	
	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 системой оплаты труда, установленной постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557, 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 начальником департамента, заместителей руководителей и главных бухгалтеров - руководителями учреждений.

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

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада
1	Учреждения, осуществляющие общеобразовательную деятельность по адаптированным общеобразовательным программам (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушением опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	руководитель, заместители руководителя по учебно-воспитательной и воспитательной работе	20
2	Классы, (группы) учреждений, осуществляющих 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 ограниченными возможностями здоровья), а также программам дошкольного образования (в группах компенсирующей направленности) в дошкольных образовательных организациях и в общеобразовательных организациях	руководитель, заместители руководителя по учебно-воспитательной и воспитательной работе	20
3	Учреждения, имеющие структурное подразделение интернат, группы круглосуточного пребывания	руководитель	15
4	Учреждения (классы, группы) с углубленным изучением иностранного языка за обучение на иностранном языке и применение его при обучении (воспитании)	руководитель, заместитель руководителя по учебно-воспитательной и воспитательной работе	15
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 строгого или особо видов режима	руководитель	85
6	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
7	Учреждения, осуществляющие лечение, оздоровление и	руководитель	15

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада
	(или) отдых, и осуществляющие образовательную деятельность по основным и дополнительным программам (загородные оздоровительные лагеря)		
8	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	руководитель	20
9	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы оздоровительной направленности, для детей с туберкулезной интоксикацией, тяжелой пищевой аллергией и (или) генетическими заболеваниями	руководитель	20
10	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы оздоровительной направленности с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур (кроме указанных в строке 9 настоящей таблицы)	руководитель	15
11	Общеобразовательные школы-интернаты	руководитель, заместители руководителя	15
12	За работу в учреждениях (филиалах, структурных подразделениях), расположенных в сельской местности	руководителям (филиалов, структурных подразделений)	25

Конкретные условия, порядок и размер доплаты за особенности деятельности учреждения руководителю устанавливаются в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. № 557, заместителям руководителя, главным бухгалтерам - 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. Конкретные условия, порядок и размеры стимулирования руководителю устанавливаются в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. № 557 начальником департамента, заместителям руководителей и главным бухгалтерам – руководителем учреждения в Положении о системе оплаты труда работников Учреждения соответствии с пунктами 4.1.- 4.14. настоящего отраслевого Тарифного соглашения.

**5.12.** Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы. Порядок, условия и конкретные размеры надбавки за квалификационную категорию устанавливаются руководителям начальником департамента, заместителям руководителя - руководителем в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

**5.12.1.** 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 определяются правовым актом Департамента. Порядок присвоения квалификационной категории заместителям руководителей определяется локальным актом Учреждения.

**5.12.2.** 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 4.1.11. Соглашения и руководитель, заместители руководителя имеют квалификационную категорию как педагогические работники, им устанавливается ежемесячная надбавка за квалификационную категорию в соответствии с условиями пункта 4.8.1. настоящего Тарифного соглашения, на условиях и в размере, установленном в Положении об оплате труда работников учреждения для работников, осуществляющих данный вид деятельности.

**5.13.** Надбавки за ученую степень, ученое звание, за почетное звание, нагрудные знаки и другие отличия, за продолжительность непрерывной работы, в соответствии с пунктами 4.4.- 4.7. настоящего Тарифного соглашения устанавливаются руководителям в размере в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. № 557, заместителям руководителей, главному бухгалтеру - в Положении об оплате труда работников учреждения для работников Учреждения.

**5.14.** Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются руководителям учреждений по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. № 557.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения определяются решением созданной комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям, два раза в год, и устанавливаются Департаментом в пределах средств, направленных на оплату труда руководителя, согласно локальному нормативному акту Департамента с учетом мнения Профсоюза.

Стимулирование руководителя производится по представлению Учреждением информации в Департамент о выполнении качественных показателей эффективности деятельности с учетом мнения органа общественного управления учреждения.

**5.15.** Премии по итогам работы за календарный период (месяц, год).

Выплата премии по итогам работы за календарный период (месяц, год) руководителю Учреждения устанавливаются на основании приказа начальника департамента, на основании предложений Комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений, при условии выплаты премии работникам учреждения за соответствующий календарный период.

Премиальные выплаты по итогам работы за календарный период (год) выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год.

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

Премия за выполнение важных и особо важных заданий руководителям учреждений устанавливается приказом Департамента за качественное и оперативное выполнение важного или особо важного задания и выплачивается единовременно при наличии экономии фонда оплаты труда.

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

## **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:

✓ при финансировании из средств областного бюджета (субвенции) в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

Группа по оплате труда ру-	Предельный уровень соотно-	Предельный уровень соотноше-
----------------------------	----------------------------	------------------------------



ководителей	шения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз	ния 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

\*при условии оплаты труда работников, замещающих указанные должности, из средств областного бюджета (субвенции).

✓ финансируемых из средств муниципального бюджета в зависимости от среднесписочной численности работников, в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска»:

Среднесписочная численность работников учреждения, человек	Превышение среднемесячной заработной платы руководителя над среднемесячной заработной платой работников, раз	Превышение среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера над среднемесячной заработной платой работников, раз
до 100	до 3,0	до 2,4
101 - 200	до 3,5	до 2,8
201 - 300	до 4,0	до 3,2
301 - 1000	до 4,5	до 3,6
более 1000	до 5,0	до 4,0

Для учреждений, в структуре которых доля сотрудников рабочих профессий, отнесенных к основному персоналу, составляет не менее 50%, предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в зависимости от среднесписочной численности работников составляет:

Среднесписочная численность работников учреждения, человек	Превышение среднемесячной заработной платы руководителя над среднемесячной заработной платой работников, раз	Превышение среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера над среднемесячной заработной платой работников, раз
1	2	3
до 100	до 3,5	до 2,8
101 - 200	до 4,0	до 3,2
201 - 300	до 4,5	до 3,6

301 и более	до 5,0	до 4,0
-------------	--------	--------

**6.2.** Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на 1 января за календарный год, на 1 июля за полугодие и определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителей 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 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

При установлении условий оплаты труда руководителю, каждому из заместителей руководителя, главному бухгалтеру учреждения должно быть обеспечено условие непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с [пунктом 6.1.](#) Соглашения, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

## **VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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