

Глава Колыванского района  
Новосибирской области



*Е.Г. Артюхов*  
Е.Г. Артюхов

Председатель Колыванской районной  
общественной организации профсоюза  
работников народного образования и науки  
Российской Федерации



*О.В. Попова*  
О.В. Попова

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
К ТЕРРИТОРИАЛЬНОМУ ОТРАСЛЕВОМУ СОГЛАШЕНИЮ  
ПО МУНИЦИПАЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЯМ ОБРАЗОВАНИЯ,  
ПОДВЕДОМСТВЕННЫМ АДМИНИСТРАЦИИ КОЛЫВАНСКОГО  
РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ,  
НА 2017 – 2020 ГОДЫ

Дополнительное соглашение  
зарегистрировано в Управлении правовой,  
кадровой, организационно-контрольной  
работы и труда Администрации  
Колыванского района Новосибирской  
области

Регистрационный № 1  
от «01» 07 2019 г.

*Конюхович Н.А. Конюхович*  
*Степановича Надежда Уржумит*

## I. Общие положения

1.1. Настоящее дополнительное соглашение (далее – Соглашение) заключено в соответствии с Территориальным отраслевым соглашением по муниципальным учреждениям образования, подведомственным Администрации Колыванского района Новосибирской области, на 2017-2020 годы.

Соглашением вносятся изменения в Территориальное отраслевое соглашение по муниципальным учреждениям образования, подведомственным Администрации Колыванского района Новосибирской области, на 2017-2020 годы, от 1 мая 2017 года между Главой Колыванского района Новосибирской области и Колыванской районной общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, зарегистрированное в Управлении правовой, кадровой работы и труда Администрации Колыванского района Новосибирской области 24 апреля 2017 года, регистрационный № 1 (далее – Отраслевое соглашение).

1.2. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

работодатели в лице их полномочного представителя Администрации Колыванского района Новосибирской области (далее – Администрация);

работники Учреждений в лице их полномочного представителя – Колыванской районной общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз).

## II. Предмет Соглашения

2. Стороны договорились внести следующие изменения:

2.1. в Отраслевое соглашение:

2.1.1. в первом абзаце пункта 1.1 раздела I «Общие положения» после слов «Территориальное отраслевое соглашение» дополнить слова «по учреждениям, подведомственным Администрации Колыванского района Новосибирской области, на 2017-2020 годы»;

2.1.2. в раздел IV «Трудовые отношения»:

1) третий абзац пункта 4.1.4 изложить в следующей редакции:

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

2) в первом абзаце пункта 4.1.7 слово «Министерство» заменить словом «Администрация»;

3) сноски пункта 4.1.8 до символа «.» дополнить словами «и (или) в случае замены отсутствующего специалиста.»;

4) дополнить пунктом 4.6 следующего содержания:

«4.6. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.».

2.1.3. В разделе VI «Оплата труда и нормы труда»:

1) пункт 6.1.1 изложить в следующей редакции:

«6.1.1. Система оплаты труда работников устанавливается Положением о системе оплаты труда работников Учреждения, которое утверждается приказом руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа работников или является приложением к коллективному договору. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, Положением о системе оплаты труда работников, условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размерах предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений Колыванского района Новосибирской области (утвержденным постановлением Администрации Колыванского района Новосибирской области от 28.02.2019 № 202-а), на основании Отраслевого тарифного соглашения, с учетом:

✓ 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 от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с учетом районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения;

✓ 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;

✓ 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;

✓ норм труда, в т.ч. для педагогических работников с учетом установленных норм учебной нагрузки за ставку заработной платы.»;

2) пункт 6.1.2 изложить в следующей редакции:

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

- ✓ при 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 – со дня присвоения, награждения;
- ✓ при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
- ✓ при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией;
- ✓ 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 временной нетрудоспособности.»;

3) таблицу пункта 6.1.3 изложить в следующей редакции:

«

Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель, учитель, тьютор, (старший) методист, (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), (старший) воспитатель, социальный педагог, педагог-библиотекарь, мастер производственного обучения
Учитель технологии	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель
Учитель музыки	Преподаватель (детской музыкальной школы, школы искусств), музыкальный руководитель,

	концертмейстер
Преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	Учитель музыки, музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель (художественной школы, школы искусств)	Учитель изобразительного искусства
Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	(старший) тренер-преподаватель, Руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре
Преподаватель	Учитель (при совпадении профиля работы), педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы); руководитель физического воспитания (при совпадении профиля работы)
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)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (физической культуры), методист, старший инструктор – методист, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Старший воспитатель	Воспитатель, педагог – организатор
Воспитатель	Методист, педагог-организатор, социальный педагог
Мастер производственного обучения	Методист, (старший) инструктор-методист, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Методист	(старший) инструктор - методист, педагог – организатор, социальный педагог, старший вожатый, (старший) педагог дополнительного образования, (по аналогичному профилю), педагог-психолог
Педагог - психолог	Воспитатель, социальный педагог, педагог – организатор, методист, старший вожатый, (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля)

Старший тренер-преподаватель	тренер-преподаватель, инструктор-методист, инструктор по физической культуре, методист, (старший) педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Педагог дополнительного образования	Педагог – организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель, старший вожатый, концертмейстер (по аналогичному профилю), музыкальный руководитель (по аналогичному профилю)
Педагог – организатор	Старший вожатый, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Социальный педагог	Педагог дополнительного образования, педагог – организатор, старший вожатый
Тренер-преподаватель	Инструктор по физической культуре, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)

» ;

4) пункт 6.1.5 после второго абзаца дополнить абзацем следующего содержания:

«

➤ не менее чем за один год до наступления права для назначения страховой пенсии по старости, и не менее чем на 6 месяцев по окончании длительной болезни с определением в коллективном договоре конкретного срока, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории;»;

5) пункт 6.2.4 изложить в следующей редакции:

«6.2.4. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям с целью поддержки молодых педагогических (преподавательских) кадров предусматривать в условиях коллективного договора, положении о системе оплаты труда работников Учреждений механизмы стимулирования их труда в течение первых трех лет педагогической (преподавательской) работы для предоставления мер социальной поддержки, установленных на региональном уровне, согласно пунктам 6.3.2 и 6.3.3 независимо прибыли они на работу в район области или в городскую местность.»;

б) дополнить пунктом 6.2.5 следующего содержания:

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

начального общего, основного общего, среднего общего образования, в соответствии с нормативами, определяемыми Правительством Новосибирской области.»;

7) дополнить пунктом 6.2.6 следующего содержания:

«6.2.6. 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 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012- 2017 годы» и поручениями Правительства Российской Федерации, исходя из прогноза роста среднемесячного дохода от трудовой деятельности.».

2.1.4. В разделе VII «Условия и охрана труда»:

1) пункт 7.2.4 изложить в следующей редакции:

«7.2.4. При разработке проекта районного бюджета в сфере «Образование» на очередной финансовый год предусматривает затраты по подведомственным образовательным организациям в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации, в том числе:

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

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему.»;

2) абзац второй пункта 7.3.2 изложить в следующей редакции:

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

пункт 7.3.2 дополнить абзацами следующего содержания:

«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, 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.»;

3) пункт 7.6 изложить в следующей редакции:

«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 Российской Федерации от 19 августа 2016 года № 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда», а также созданию служб охраны труда в органах управления образованием и образовательных Учреждениях в соответствии с Приказом Департамента образования Новосибирской области от 19 февраля 2007 г. № 126 «О введении в действие «Положения об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса.».

2.1.5. В разделе VIII «Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров» в шестом абзаце пункта 8.5. слова «за два года » заменить словами «за пять лет».

2.1.6. В разделе IX «Социальные гарантии, льготы, компенсации» пункт 9.4 изложить в следующей редакции:

«9.4. Стороны договорились о недопустимости случаев направления работодателями в командировки педагогических работников Учреждений на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов, в том числе суточных, возмещаемых работнику в соответствии с постановлением Администрации Колыванского района Новосибирской области от 03.07.2014 № 1023-а «Об утверждении Положения о служебных командировках работников муниципальных учреждений Колыванского района Новосибирской области» - в размере 300 рублей при направлении в служебную командировку в пределах Новосибирской области, в размере 700 рублей - при направлении в служебную командировку за пределы Новосибирской области.».

2.2. В приложение №1 «Условия режима труда и отдыха педагогических работников и иных работников» к Отраслевому соглашению:

1) в пункте 3.4.3 раздела III «Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» предлог и цифру «и 3.5.» исключить;

2) в первом абзаце раздела IV «Ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска» после слов «(детей)» дополнить словами «с ограниченными возможностями здоровья и (или) лиц, нуждающихся в длительном лечении, в том числе инвалидов,».

2.3. В приложение № 2 «Отраслевое тарифное соглашение по муниципальным учреждениям образования, подведомственным Администрации Колыванского района Новосибирской области, на 2017-2020 годы» (далее - Отраслевое тарифное соглашение) к Отраслевому соглашению:

2.3.1. Раздел I «Общие положения» изложить в следующей редакции:

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

1.2. Соглашение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Колыванского района Новосибирской области от 28.02.2019 № 202-а «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений Колыванского района Новосибирской области» и применяется при определении размера оплаты труда работников образовательных учреждений, Постановлением Главы Колыванского района Новосибирской области от 30.10.2007 № 967 «Об утверждении порядка формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников образовательных учреждений Новосибирской области, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования» в целях наиболее полного учета отраслевых факторов сложности труда и отраслевых особенностей условий труда при оплате труда работника.

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

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

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

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

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

- количества обучающихся (воспитанников) в учреждении;

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

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

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

общеобразовательных организациях;

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

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

1.4.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке, для общеобразовательных, дополнительного образования 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 доводится своевременно в письменном виде до руководителя Учреждения Главным распорядителем бюджетных средств (полномочным представителем собственника имущества).

Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом руководителя Учреждения с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад (ставка), виды и размер компенсационных выплат) в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения с письменным ознакомлением данных работников под подпись:

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

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

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

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

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

1.7. 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 от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с учетом районного коэффициента в размере 1,25 или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанной 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 РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

1.8. Размер заработной платы руководителя Учреждения устанавливается в трудовом договоре, исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения Учреждений к группам по оплате труда, а также в зависимости от сложности выполняемых заданий, итогов работы Учреждения.

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

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

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

Определение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников учреждений в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 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.

1.10. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем Учреждения самостоятельно, исходя из муниципального задания и основных задач, для решения которых создано Учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих данного учреждения с указанием их численности. При этом численность заместителей руководителя Учреждения устанавливается в зависимости от штатной численности учреждения с учетом особенностей и видов деятельности учреждения и организации управления этой деятельностью:

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

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

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

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

2.3.2. В разделе II «Система оплаты труда и размеры должностных окладов работников учреждений»:

1) строку 33 исключить;

2) в пункте 2.2.2:

подпункт 1 исключить;

в подпункте 8 слово «Постановлением» заменить словом «распоряжением».

3) пункты 2.3.1 - 2.3.3 изложить в следующей редакции, действующей с 01 сентября 2019 года:

«2.3.1. Размеры должностных окладов руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются в соответствии с постановлением Администрации Кольванского района Новосибирской области по группам по оплате труда руководителей:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Руководитель (директор) Учреждения	
	I группа по оплате труда руководителей	19 540,00
	II группа по оплате труда руководителей	15 290,00
	III группа по оплате труда руководителей	14 160,00

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
	IV группа по оплате труда руководителей	13 220,00
2	Главный бухгалтер	
	I группа по оплате труда руководителей	16 600,00
	II группа по оплате труда руководителей	13 130,00
	III группа по оплате труда руководителей	12 300,00
	IV группа по оплате труда руководителей	11 940,00

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

2.3.3. 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	
	I группа по оплате труда руководителей	12 220,00
	II группа по оплате труда руководителей	11 360,00
	III группа по оплате труда руководителей	10 510,00
	IV группа по оплате труда руководителей	9 740,00
	2 квалификационный уровень:	
2	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим образовательную программу и образовательную программу дополнительного образования. Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений среднего профессионального образования, Старший мастер образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования	
	I группа по оплате труда руководителей	12 700,00
	II группа по оплате труда руководителей	11 780,00
	III группа по оплате труда руководителей	10 930,00
	IV группа по оплате труда руководителей	10 120,00
	3 квалификационный уровень:	
3	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий)	

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
	обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования	
	I группа по оплате труда руководителей	13 220,00
	II группа по оплате труда руководителей	12 240,00
	III группа по оплате труда руководителей	11 340,00
	IV группа по оплате труда руководителей	10 500,00

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

4) пункты 2.3.4 - 2.4 изложить в следующей редакции, действующей с 01 сентября 2019 года:

«2.3.4. Размеры ставок заработной платы учителей, устанавливаются работодателем в соответствии с постановлением Главы Колыванского района Новосибирской области от 30.10.2007 № 967 (с изменениями и дополнениями), из расчета стоимости образовательного часа, нормы учебной нагрузки в неделю на ставку (18 час.), среднегодового количества недель в месяц 4,35 ( $365/12/7=4,35$ ) и коэффициента при наличии квалификационной категории, в размере не менее 1,08 - за I квалификационную категорию и в размере не менее 1,16 – за высшую квалификационную категорию.

При этом установленная стоимость образовательного часа должна обеспечить размер ставки заработной платы учителя с 18 часовой учебной нагрузкой в неделю, не менее размера оклада без категории, установленного в пункте 2.3.5. по должностям, отнесенным к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

2.3.5. Размеры должностных окладов по профессионально квалификационной группе должностей педагогических работников по квалификационным уровням:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационная категория	Должностной оклад (ставка), рублей
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	без категории	8 210,00
		первая	8 860,00
		высшая	9 520,00
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	без категории	8 560,00
		первая	9 240,00
		высшая	9 930,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист,	без категории	8 810,00
		первая	9 510,00
		высшая	10 220,00

	старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель		
4 квалификационный уровень	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, педагог-библиотекарь, тьютор, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	без категории	8 980,00
		первая	9 690,00
		высшая	10 410,00

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

2.3.6.1. первого уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
-	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	7 100,00

2.3.6.2. второго уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму, младший воспитатель	7 320,00
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	7 610,00

2.4. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования.

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе	7 920,00
2 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе	8 230,00
3 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе	8 560,00

1) пункты 2.5 - 2.10 исключить;

2) дополнить пунктом 2.5 следующего содержания:

«2.5. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих установлены в постановлении Администрации Колыванского района Новосибирской области

от 27.06.2019 № 719-а «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым 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 2.3.-2.4, установлены в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, по соответствующим разделам либо в соответствующих профессиональных стандартах.

При использовании профессий, относящихся к сфере здравоохранения, предоставления социальных услуг, печатных средств массовой информации, должностные оклады, установленные в отраслевых соглашениях министерства здравоохранения, министерства труда и социального развития, министерства культуры Новосибирской области, применяются муниципальными учреждениями, подведомственными Администрации Колыванского района Новосибирской области.».

2.3.3. В разделе III «Виды выплат компенсационного характера и иных выплат»:

1) пункт 3.1 после слов «учреждений» дополнить словами «, в том числе могут быть установлены руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам»;

2) пункт 3.2.1 изложить в следующей редакции, действующей с 01 сентября 2019 года:

«3.2.1. Особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников:

№ п/п	Типы и виды учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от оплаты по должностному окладу (окладу)
1	Учреждения (классы, группы), осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, программам среднего профессионального образования (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), а также программам дошкольного образования (в группах компенсирующей направленности) в дошкольных образовательных организациях и в общеобразовательных организациях	руководители, заместители руководителя по учебно-воспитательной и воспитательной работе, педагогические работники	15-20
		другие работники	10-15
2	Общеобразовательные учреждения,	педагогические	15-20*

№ п/п	Типы и виды учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от оплаты по должностному окладу (окладу)
	осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в классах, группах	работники	
3	Оздоровительные образовательные учреждения (классы, группы), в том числе санаторные для детей, нуждающихся в длительном лечении	педагогические работники	15-20
		другие работники	10-15
4	Специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно-опасным) поведением, учреждения, осуществляющие образовательную деятельность при учреждениях для детей и подростков с девиантным (общественно-опасным) поведением	педагогические работники	15-20
		другие работники	10-15
		медицинские работники	25-30
5	Общеобразовательные школы-интернаты	работникам	10-15
6	Учреждения, имеющие структурные подразделения интернат, группы круглосуточного пребывания	руководители, работники структурного подразделения	10-15
7	В классах, группах с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, в том числе профессионального образования	педагогические работники	15-20*
8	Обучение на дому, в медицинской организации или санаторном учреждении	педагогические работники	15-20
9	В классах, группах с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	педагогические работники	15-20*
10	Классы (группы) с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы	педагогические работники	10-15
11	Классы с интегрированными с дополнительными предпрофессиональными образовательными программами в области физической культуры и спорта, или образовательными программами среднего профессионального образования в области искусств, с интегрированными с образовательными программами основного общего и среднего общего образования	педагогические работники	10-15
12	Психолого-педагогические и медико-педагогические комиссии, логопедические пункты	руководитель специалисты	15-20
13	Классы, группы, за часы обучения на родном и иностранном языке (кроме русского)	педагогические работники	10-15

№ п/п	Типы и виды учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от оплаты по должностному окладу (окладу)
14	В классах, группах, за обучение детей, не владеющих русским языком	педагогические работники	10-15*
15	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, по иностранному языку, по производственному обучению, педагогические работники	10-15
16	Дошкольные образовательные учреждения, имеющие группы комбинированной направленности, реализующие образовательные программы дошкольного образования с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	руководители, педагогические работники	15-20
		другие работники	10-15
17	Группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет, реализующих образовательные программы дошкольного образования	педагогические работники	10-15
		другие работники	5-10
18	Работы, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	женщинам, работающим в сельской местности	25-30
19	Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы и исполняющих решение суда в виде заключения под стражу в качестве меры пресечения	руководители, педагогические работники	65-70
20	Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, за работу обучающимися, больными активной формой туберкулеза (дополнительно)	педагогические работники	20-25
21	Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность по реализации общеобразовательных программ (начальное, основное, среднее) в оздоровительных лагерях	педагогические работники	10-15
22	Учреждения, осуществляющие лечение, оздоровление и (или) отдых, и осуществляющие	работники, непосредственно	10-15

№ п/п	Типы и виды учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от оплаты по должностному окладу (окладу)
	образовательную деятельность по основным и дополнительным программам (загородные оздоровительные лагеря)	занятые в загородных оздоровительных лагерях	
23	Образовательные организации для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	работники	15-20
24	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	руководители, педагогические работники	80-85
25	Группы оздоровительной направленности, реализующие образовательные программы дошкольного образования для детей с туберкулезной интоксикацией, тяжелой пищевой аллергией и (или) генетическими заболеваниями	педагогические работники	15-20
		другие работники	10-15
26	Группы оздоровительной направленности, реализующие основные образовательные программы дошкольного образования с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур (кроме указанных в строке 25)	педагогические работники	10-15
		другие работники	5-10
27	Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	руководители, педагогические, медицинские работники	15-20
		другие работники	10-15

\*Оплата производится пропорционально количеству обучающихся (воспитанников), в том числе с ограниченными возможностями здоровья в классах (группах) с учетом действующих норм СанПиН 2.4.2.3286-15 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья». Учреждение вправе производить доплату в пределах фонда оплаты труда независимо от количества обучающихся (воспитанников) с определением конкретных условий и порядка доплаты в Положении о системе оплаты труда работников учреждения.

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

Перечень работающих 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 в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками).»;

3) пункт 3.3 изложить в следующей редакции:

«3.3. Размеры компенсационных выплат, установленные в Положении о системе оплаты труда работников Учреждения, не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, настоящим Отраслевым Соглашением. При определении размеров компенсационных выплат работникам учреждения и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.»;

4) абзац первый пункта 3.4 изложить в следующей редакции:

«3.4. Работникам образовательных учреждений, за выполнение работ, не предусмотренных ЕКС (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»), но непосредственно связанных с образовательным процессом, в тарификационном списке, утвержденном на 1 сентября приказом руководителя, устанавливаются доплаты, осуществляемые из специальной части фонда оплаты труда.»;

5) сноску «Примечание:» изложить в следующей редакции:

«Примечание:

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

Размер доплаты рассчитывается пропорционально численности обучающихся.»;

б) дополнить пунктом 3.8 следующего содержания:

«3.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретному руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной отраслевым тарифным соглашением, и не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области.».

2.3.4. Раздел IV «Виды выплат стимулирующего характера» изложить в следующей редакции, действующей с 1 сентября 2019 года:

«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 качественные показатели эффективности учреждений;
- ✓ надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- ✓ надбавка за квалификационную категорию (в целях мотивации профессионального роста педагогических работников и руководителей заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений);
- ✓ премии по итогам календарного периода;
- ✓ премии за выполнение важных и особо важных заданий.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

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

4.2. Стимулирующая выплата за квалификационную категорию педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений может быть назначена однократно при прохождении аттестации на первую или высшую категорию. Порядок, условия и конкретные размеры стимулирующей выплаты за квалификационную категорию устанавливается в Положении о системе оплаты труда работников учреждения, руководителям - в нормативном акте Администрации.

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

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

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

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

4.4.1. 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», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный артист», «Заслуженный артист», «Народный врач», «Заслуженный врач», «Заслуженный работник торговли», медаль Л.С. Выгодского и другие почетные

звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере до 25%;

4.4.2. 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», «Почетный работник жилищно-коммунального хозяйства России», «Почетный работник лесного хозяйства», «Почетный работник транспорта России», «Почетный радист», «Отличник профессионально-технического образования СССР», «Отличник геодезии и картографии», «Отличник физической культуры», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «медалью К.Д.Ушинского» и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере до 20%;

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

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

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

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

4.4.7. Благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается в размере от 5% до 10%.

4.5. При наличии у работника права на выплату надбавки по основаниям пунктов 4.4.1 - 4.4.7, надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

4.6. Надбавки, указанные в пунктах 4.2 - 4.4, 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 Отраслевом тарифном соглашении.

4.7. Надбавка за продолжительность непрерывной работы может быть предусмотрена и установлена работникам Учреждений в порядке, условиях и размерах, определенных в Положении о системе оплаты труда работников Учреждения (при наличии целесообразности ее установления).

4.8. Рекомендуемые качественные показатели эффективности деятельности работников учреждений устанавливаются в Положении о системе оплаты труда

работников учреждения по каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения и должны быть направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы измеримы.

4.8.1. Рекомендуемые качественные показатели эффективности деятельности Учреждения, учитываемые при определении надбавок стимулирующего характера педагогических работников:

№ п/п	Перечень показателей оценки эффективности деятельности педагогических работников Учреждения*
1	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по итогам мероприятий внутришкольного контроля, промежуточной и итоговой аттестации, Всероссийских проверочных работ, процедур независимой оценки качества, региональных, всероссийских и международных исследований)
2	Положительная динамика метапредметных результатов обучающихся
3	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, турнирах конференциях различного уровня в соответствии с Всероссийским и региональным календарём событий
4	Процент занятий, проводимых с использованием практико-ориентированных технологий
5	Процент занятий, проводимых с применением интерактивных форм обучения
6	Процент обучающихся, занятых во внеурочной деятельности, дополнительном образовании, в том числе через формы партнерства с учреждениями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, молодежной политики, предприятиями
7	Процент учеников, обучающихся по данному предмету по индивидуальным образовательным программам
8	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися, в том числе имеющих инвалидность и ограниченные возможности здоровья
9	Результаты организации и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (здоровьесберегающие технологии, тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)
10	Доля обучающихся - участников внеклассных мероприятий по актуальным направлениям модернизации образования
11	Результативность профилактической работы по направлениям
12	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины
13	Результативность работы по профориентации и социализации обучающихся
14	Индивидуальная работа с семьями обучающихся
15	Оказание конструктивной помощи студентам в период прохождения всех видов профессиональной практики
16	Результативность работы по трудоустройству и закреплению выпускников учреждений СПО в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности
17	Степень взаимодействия с работодателями
18	Результативность участия в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня
19	Результаты трансляции профессионального опыта (открытые уроки, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях,

	профессиональные конкурсы различных уровней)
20	Наличие портфолио педагога и обучающихся
21	Наличие блога педагога и частота обращения учащихся и родителей на имеющийся Интернет-ресурс
22	Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций
23	Степень удовлетворённости преподаванием предмета по результатам опроса всех участников образовательных отношений
24	Качественное ведение электронной базы данных ГИС НСО «Электронная школа»(информационное отражения состояния по учету контингента обучающихся и ведению текущей успеваемости, обеспечения достоверности и актуальности информации)
25	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в случае установления квоты с численностью 35 человек и более для приема на работу инвалидов в соответствии с Законом Новосибирской области от 12.03.1999 N 45-ОЗ "О социальной защите инвалидов в Новосибирской области")

\*Условия, порядок и размеры стимулирующих надбавок определяются Учреждением как для работников по основной педагогической должности, так и по совмещаемой должности в пределах средств, направляемых на оплату труда.

4.8.2. Основные качественные показатели эффективности деятельности Учреждения, учитываемые при определении надбавок стимулирующего характера руководителю:

№ п/п	Перечень критериев оценки эффективности	Перечень показателей оценки эффективности	Значения показателей	Размер стимулирующих выплат, (% от должностного оклада) в зависимости от типа образовательного учреждения		
				СОШ	ДОУ	ДОД
1	Соответствие деятельности Учреждения требованиям законодательства в сфере образования	отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб	отсутствие	30	30	30
2	Эффективность организации образовательных	динамика учебных результатов обучающихся	результаты ГИА не ниже среднего по кластеру учреждений	15	-	-

ой деятельности	(результатов итоговой аттестации, данных успеваемости и качества знаний учащихся разных ступеней образования)	удельный вес численности выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания по полученной специальности, в общей их численности: не ниже среднего по области, установленного распоряжением Правительства Новосибирской области от 23.04.2013 № 192-рп не менее 80 процентов	-	-	-
		Наличие положительной динамики результатов государственной итоговой аттестации обучающихся	38	-	-
	динамика внеучебных достижений обучающихся (участие во внутренних, внешних мероприятиях, конференциях, форумах и т. п.)	наличие участников (лауреатов и победителей) олимпиад, конкурсов, конференций и пр.:			
		международного уровня	7		13
		всероссийского уровня	5		10
		регионального уровня	4		7
		муниципального уровня	2		4
	качество профориентационной работы	наличие реализуемой модели профориентационного взаимодействия	8	-	8
	реализация социокультурных проектов	наличие реализуемых социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество студентов (учащихся) и др.):			
		международного уровня;	5	18	8
		всероссийского уровня;	5	14	8
		регионального уровня,	4	10	7
		муниципального уровня;	3	7	6
		уровня учреждения	2	3	5
	правонарушения, совершённые	отсутствие	11	-	-

	обучающимися					
	сохранность контингента	От 99 до 100 От 95 до 98 От 90 до 94	8 6 5	30 29 27	34 30 26	
	создание условий для реализации различных моделей внеурочной занятости, дополнительного образования обучающихся, в том числе партнерство с учреждениями дополнительного образования, культуры, спорта, молодежной политики, предприятий	наличие	7	34	19	
	создание условий для индивидуализации образования, в том числе для обучающихся с ОВЗ и инвалидов	наличие	15	19	11	
	наличие положительной динамики результатов мониторинга здоровья обучающихся	наличие	3	3	3	
3	Повышение качества кадрового обеспечения образовательного процесса	создание условий для профессионального роста педагогических работников	удельный вес численности штатных педагогических работников, которым при прохождении аттестации присвоена I или высшая квалификационная категория от общей численности штатных педагогических работников, подлежащих аттестации, не менее 65 %	7	11	7
		положительная (устойчивая) динамика системного привлечения молодых педагогических работников	доля педагогических работников Учреждения в возрасте до 35 лет от общей численности штатных педагогических работников не менее 23%	7	7	7
		обеспечение своевременного повышения квалификации и профессиональной переподготовки	100% работников образовательного учреждения обеспечены своевременным повышением квалификации и профессиональной	11	11	1

		работников образовательного учреждения в соответствии с направлениями модернизации образования	переподготовки работников образовательного учреждения в соответствии с направлениями модернизации образования			
		участие работников образовательного учреждения в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня, конкурсах профессионального мастерства, в реализации проекта «Интерактивное министерство»	Наличие участия работников образовательного учреждения участвуют в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня, конкурсах профессионального мастерства, в реализации проекта «Интерактивное министерство»	8	8	7
4	Создание комфортных условий для участников образовательных отношений	обеспечение психологического комфорта и безопасных условий профессиональной деятельности педагогических кадров	отсутствие производственного травматизма и профессиональных заболеваний	4	4	4
			охват специальной оценкой условий труда 100%-50%	5	5	5
			отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения	4	4	4
			повышение средней заработной платы работников учреждения в отчётном году по сравнению с предшествующим годом без учёта повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области	5	5	5
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны	да	13	13	13

		родителей (законных представителей) обучающихся			
		своевременная подготовка учреждения к новому учебному году	наличие	3	3
5	Повышение открытости и демократизации и управления образовательным учреждением	функционирование системы государственно - общественного управления	Наличие в Учреждении:		
реализованных Учреждением эффективных управленческих решений, принятых с участием органов государственно-общественного управления (по развитию материально-технической базы, стимулированию персонала и т. д.)			14	14	14
Положительная динамика результативности по итогам процедур независимой оценки качества образования, опросов всех участников образовательных отношений			17	17	17
			Удовлетворённость работодателей качеством подготовки специалистов не менее 70%	-	-
			<b>ИТОГО:</b>	<b>До 270</b>	<b>До 270</b>

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

- ✓ нарушения сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам учреждения;
- ✓ необеспечения соответствующих требований охраны труда и требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности при наличии предписаний органов государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, правоохранительных и иных органов и (или) представлений

профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;

✓ наличия фактов установления месячной заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере ниже минимального размера оплаты труда или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения (в соответствии с пунктом 1.7 данного Тарифного соглашения);

✓ наличие задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;

✓ недостижения установленных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы целевых показателей повышения заработной платы отдельных категорий работников учреждения (при условии включения в трудовой договор (в дополнительное соглашение, являющееся неотъемлемой частью трудового договора) руководителя Учреждения, ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в соответствующем субъекте Российской Федерации (в случае их установления Учреждению);

✓ наличия дисциплинарного взыскания и обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, возникших в учреждении;

✓ невыполнения поручений Главы Колыванского района Новосибирской области.

4.9. Рекомендовать при определении размера стимулирующих выплат работникам по качественным показателям эффективности деятельности предусматривать зависимость по отдельным показателям, рекомендованным в пункте 4.8.1, а также стимулирующих надбавок в пунктах 4.3 - 4.4, от объема выполненной работы (ставки, учебной нагрузки) и фактически отработанного времени (дней, часов). Конкретные условия, порядок и размеры стимулирования работников определяются в Положении о системе оплаты труда работников Учреждения, руководителям - нормативным актом Администрации.

4.10. Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику Учреждения определяются решением созданной в Учреждении Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам действующей в Учреждении согласно Положению о системе оплаты труда работников (далее - Комиссия).

4.10.1. В компетенцию Комиссии входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с критериями за качественные показатели эффективности деятельности, утвержденными в Положении о системе оплаты труда работников.

4.10.2. В состав Комиссии входят представители администрации (за исключением руководителя Учреждения) работников (по категориям персонала) и председатель первичной профсоюзной организации. Состав Комиссии избирается

общим собранием работников (конференцией) простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя Учреждения.

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

- ✓ выбирает председателя и секретаря Комиссии;
- ✓ рассматривает материалы по самоанализу деятельности работников, которые прилагаются к протоколу, который подписывается всеми членами Комиссии;
- ✓ заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- ✓ принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствии не менее половины членов комиссии;
- ✓ осуществляет подсчет баллов.

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

4.11. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения (исполняющему обязанности руководителя) устанавливаются распоряжением Главы Колыванского района Новосибирской области в пределах средств, направленных на оплату труда руководителя по Представлению Комиссии по материальному стимулированию руководителей муниципальных предприятий Колыванского района Новосибирской области, муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета Колыванского района Новосибирской области не реже одного раза в квартал.

В случае, если Учреждению в соответствии с учредительными документами предоставлено право осуществлять деятельность, приносящую доход, размер вознаграждения, в пределах фонда оплаты труда, сформированного из средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, руководителю учреждения не может превышать среднего размера выплат руководителям структурных подразделений и специалистам более чем на 30 процентов. Порядок и условия установления размера вознаграждения руководителям Учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности определяются Администрацией с учетом установленного предельного уровня соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя.

Использование средств, получаемых от приносящей доход деятельности, регулируется Положением Учреждения, разработанным в соответствии с Положением, утвержденным нормативным актом Администрации.

4.12. Премии по итогам календарного периода.

В Положении о системе оплаты труда работников может быть определен порядок, условия и размеры для назначения работникам премии по итогам календарного периода. По результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника, ему устанавливается премии по итогам календарного периода в соответствии с порядком, установленным пунктом 4.10.

Выплата премии по итогам календарного периода руководителю Учреждения устанавливается распоряжением Главы Колыванского района Новосибирской области в пределах средств, направленных на оплату труда руководителя по Представлению Комиссии по материальному стимулированию руководителей муниципальных предприятий Колыванского района Новосибирской области, муниципальных

учреждений, финансируемых из бюджета Колыванского района Новосибирской области.

#### 4.13. Премии за выполнение важных и особо важных заданий.

В Положении о системе оплаты труда работников может быть определен порядок, условия и размеры для назначения работникам премии за выполнение важных и особо важных заданий. Руководители Учреждений вправе выносить предложения на Комиссию о единовременном премировании отдельных работников Учреждений. Премия за выполнение важного и особо важного задания устанавливается приказом руководителя Учреждения.

Глава Колыванского района Новосибирской области вправе производить единовременное премирование руководителей Учреждений за выполнение важных и особо важных заданий. Выплата премии за выполнение важного и особо сложного задания руководителю Учреждения устанавливается распоряжением Главы Колыванского района Новосибирской области, в пределах средств, направленных на оплату труда руководителя. Степень важности выполняемых заданий определяется Комиссией по материальному стимулированию руководителей муниципальных предприятий Колыванского района Новосибирской области, муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета Колыванского района Новосибирской области.».

### III. Заключительные положения

3.1. Соглашение вступает в силу с момента подписания.

3.2. Соглашение является неотъемлемой частью Отраслевого соглашения.