

**ИЗМЕНЕНИЯ (ДОПОЛНЕНИЯ) № 7
В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
Северного района Новосибирской области
Северной средней школы
на период с 15 сентября 2023 года по 15 сентября 2026 года
(регистрационный № 15-23 от 15.09.2023)**

Юридический адрес работодателя:
632080, Новосибирская область,
Северный район, с.Северное,
ул. Ленина, д.28,
конт.т.:8(38360)21532

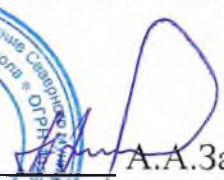
Принят на заседании Общего собрания
трудового коллектива 08 сентября 2026
года (протокол № 7 от 07.09.2026 г.)
Количество работников - 87 человек
Подписан «07» сентября 2026 года

Представитель работодателя :

Директор Муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
Северного муниципального округа
Новосибирской области Северной
средней школы

07 сентября 2026 года
М.П.



 А.А.Зайцев

Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации Муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
Северного муниципального округа
Новосибирской области Северной
средней школы

07 сентября 2026 года



Л.В. Тарасова

Изменения (дополнения) в коллективный договор зарегистрированы в управлении
экономического развития, труда, имущества и сельского хозяйства администрации
Северного муниципального округа Новосибирской области

Дата регистрации «14» сентября 2026 года № 68

Начальник управления экономического развития,
труда, имущества и сельского хозяйства администрации
Северного муниципального округа
Новосибирской области



 Захавайло О.М.

с. Северное, 2026

Внесение изменения (дополнения) в коллективный договор Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Северного района Новосибирской области Северной средней школы на период с 15 сентября 2023 года по 15 сентября 2026 года (регистрационный № 15-23 от 15.09.2023)

- I. В связи с переименованием учреждения на основании постановления Главы Северного муниципального округа от 26.01.2026 № 30 «Об утверждении Устава Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Северного муниципального округа Новосибирской области Северной средней школы» наименование коллективного договора изложить в следующей редакции: «Коллективный договор Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Северного муниципального округа Новосибирской области Северной средней школы на период с 15 сентября 2023 года по 15 сентября 2026 года (регистрационный № 15-23)».**
- II. Раздел I «Общие положения» коллективного договора Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Северного района Новосибирской области Северной средней школы изложить в следующей редакции:**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Северного муниципального округа Новосибирской области Северной средней школы на период с **15 сентября 2023 г. по 15 сентября 2026 г.** (далее - коллективный договор) заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении Северного муниципального округа Новосибирской области Северной средней школе (далее - образовательная организация).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Новосибирской области от 19 декабря 1997 г. N 89-ОЗ "О социальном партнерстве в Новосибирской области";

- Областное отраслевое соглашение по учреждениям находящимся в ведомстве министерства образования Новосибирской области на 2026-2028 годы;
- Отраслевое соглашение по муниципальным образовательным учреждениям Северного муниципального округа Новосибирской области на 2026-2028 гг.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Северного муниципального округа Новосибирской области Северной средней школы и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Северного муниципального округа Новосибирской области Северной средней школы и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель - Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение Северного муниципального округа Новосибирской области Северная средняя школа (далее – работодатель) в лице представителя работодателя – директора Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Северного муниципального округа Новосибирской области Северной средней школы (далее - руководитель образовательной организации);

- работники Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Северного муниципального округа Новосибирской области Северной средней школы (далее - работники) в лице первичной профсоюзной организации Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Северного муниципального округа Новосибирской области Северной средней школы (далее – первичная профсоюзная организация) в лице председателя первичной профсоюзной организации Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Северного муниципального округа Новосибирской области Северной средней школы (далее - председатель первичной профсоюзной организации).

1.5. Стороны в социально-трудовых отношениях руководствуются условиями и положениями, изложенными в коллективном договоре с учетом приложений, являющихся неотъемлемой его частью:

- Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Северного муниципального округа Новосибирской области Северной средней школы;

- Приложение № 2. Положение о системе оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Северного муниципального округа Новосибирской области Северной средней школы;

- Приложение № 3. План мероприятий по улучшению условий и охране труда в Муниципальном казенном общеобразовательном образовательной организации Северного муниципального округа Новосибирской области Северной средней школе;

– Приложение № 4. Перечень локальных актов и документов организации, принимаемых с мотивированным мнением первичной профсоюзной организации Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Северного муниципального округа Новосибирской области Северной средней школы;

– Приложение № 5. Перечень работников, получающих бесплатно специальную одежду, обувь и санитарные принадлежности.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации (*статья 43 ТК РФ*), в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 7 дней после его подписания.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования образовательной организации, реорганизации, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности образовательной организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (*статья 43 ТК РФ*).

1.9. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения (*статья 44 ТК РФ*), с последующим ознакомлением работников под роспись в срок не позднее 7 дней после подписания изменений и дополнений в коллективный договор. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и условиями вышеуказанных отраслевых соглашений.

1.10. Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора (изменения и дополнения), влечет за собой административную ответственность в соответствии со статьей 5.30 КоАП РФ (*предупреждение или административный штраф в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей*).

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей (*статья 51 ТК РФ*).

1.12. Помимо требований ТК РФ по обязательному принятию локальных актов, принимаемых работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации, утвердить перечень дополнительных локальных нормативных актов образовательной

организации, принимаемых с мотивированным мнением первичной профсоюзной организации (приложение №1 к коллективному договору) в соответствии с порядком, установленным статьей 372 ТК РФ.

1.13. Стороны создают комиссию по трудовым спорам на основе соблюдения принципов равноправия, полномочности их представителей в количестве, определенном совместным решением, которая действует в течение всего времени действия коллективного договора, руководствуясь в своей деятельности Положением (приложение №2) *(статья 382 ТК РФ)*.

1.14. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.15. Настоящий коллективный договор заключается в 3 экземплярах и вступает в силу со дня его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и действует с **15 сентября 2023 г. по 15 сентября 2026 г.** *(статья 43 ТК РФ)*.

**III. Раздел VI «Порядок и условия виды компенсационных доплат»
Положения о системе оплаты труда работников Муниципального
казенного общеобразовательного учреждения Северного района
Новосибирской области Северной средней школы коллективного
договора изложить дополнить следующим абзацем: изложить в
следующей редакции:**

6.1. Работникам учреждений как по основной должности, так и по совместительству могут быть установлены следующие виды выплат компенсационного характера:

✓ выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

✓ выплаты, связанные с особенностями работы в образовательных организациях;

✓ выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную плату и с письменного согласия педагогического работника;

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

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

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.

6.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере за последующие часы в двойном размере (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно).

6.5. За выполнение дополнительных работ, неопределенных трудовым договором, с оплатой в фиксированной (твердой) сумме по соглашению сторон:

За работу в ГИС НСО «Электронная школа» (администратор)	5000 рублей
За сопровождение обучающихся школы при подвозе. маршрут Северное – Чуваши маршрут Северное – Гражданцево	10000 руб. 8000 руб.

6.6. 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. Размер доплаты определяется в размере не ниже 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

В случае замещения должностей педагогических работников (постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225), осуществляемого по совместительству в той же или иной организации, а также в той же организации наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителя 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.

6.7. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, осуществляется в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса

Российской Федерации. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты при совмещении должностей определяется в размере не ниже 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

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

6.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за увеличение объема работы, в том числе за:

- превышение наполняемости классов (групп) исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, которое возникло в случае появления (выявления) обстоятельств непреодолимой силы, и (или) отсутствия объективных возможностей у органов исполнительной власти министерства образования Новосибирской области, или органов местного самоуправления Новосибирской области, осуществляющих управление в сфере образования, создать места в этих классах (группах) в государственных или муниципальных учреждениях;

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

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

- подготовку и проведение педагогическими работниками Всероссийских проверочных работ (ВПР), принимающими участие по распоряжению работодателя.».

6.9. Доплата за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников, в соответствии с перечнем, установленным в образовательной организацией:

№ п/п	Учреждения (классы, группы), условия деятельности	Категории должностей, работников	Размер доплаты, % от оплаты по должностн ому окладу (окладу), ставки заработной платы
1	Образовательные учреждения, имеющие классы, группы с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, в том числе профессионального образования	педагогические работники	20*
2	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение на дому, в медицинской организации или санаторном учреждении	педагогические работники	20
3	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение в классах, группах с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	педагогические работники	20*
4	Образовательные учреждения, расположенные в сельской местности, где по условиям труда рабочий день работников разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	женщины	30
5	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в классах, группах	педагогичес кие работники	20*
6	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие индивидуальное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам	педагогические работники	20
7	Классы, (группы) учреждений, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, основным профессиональным образовательным	педагогические работники	20

№ п/п	Учреждения (классы, группы), условия деятельности	Категории должностей, работников	Размер доплаты, % от оплаты по должностн ому окладу (окладу), ставки зарботной платы
	программам, основным программам профессионального обучения (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), а также программам дошкольного образования (в группах компенсирующей направленности) в дошкольных образовательных организациях и в общеобразовательных организациях		

*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 организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

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

6.10. За дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника относятся выплаты за:

6.10.1. Классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, а также педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – вознаграждение (доплата) за классное руководство (кураторство).

Вознаграждение за классное руководство (кураторство) выплачивается 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» исходя из размера:

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

- 10 000,0 рублей в месяц в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в двух и более классах (группах).

Доплата за классное руководство (кураторство) выплачивается исходя из размера более 1 000 рублей в месяц пропорционально численности обучающихся (рекомендовано пропорционально количеству в классе с наполняемостью 25 человек, либо в классе с наполняемостью 14 человек в сельской местности).

При отсутствии значительной разницы наполняемости классов учащимися в учреждении, либо применения предельной наполняемости класса (группы) для обучающихся с ОВЗ в соответствии с санитарными правилами СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровление детей и молодежи» в учреждении может быть уточнен порядок, условия, размер доплаты без учета наполняемости с конкретизацией в Положении о системе оплаты труда работников учреждения.

6.10.2. Проверку письменных работ – доплата устанавливается в процентном соотношении от ставки заработной платы или в абсолютном размере в зависимости от предмета, фактического объема учебной нагрузки и наполняемости класса (рекомендовано пропорционально количеству в классе с наполняемостью 25 человек, либо в классе с наполняемостью 14 человек – в сельской местности, при отсутствии значительной разницы в наполняемости классов учащимися, при обучении на дому, либо применения предельной наполняемости класса для обучающихся с ОВЗ в соответствии с санитарными правилами СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровление детей и молодежи» в учреждении может быть уточнен в Положении о системе оплаты труда работников учреждения порядок, условия и размеры доплаты без учета наполняемости класса учащимися).

6.10.3. Заведование учебными кабинетами — доплата устанавливается в процентном соотношении от ставки заработной платы (должностного оклада) или в абсолютном размере в зависимости от категории кабинета, определяемой комиссией, специально созданной в учреждении для этих целей.

6.10.4. Заведование учебными мастерскими, учебно-опытными (пришкольными) участками – доплата устанавливается в процентном соотношении

от ставки заработной платы (должностного оклада) или в абсолютном размере (на период выполнения работ).

6.10.5. Выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других видах учебной деятельности, в том числе за:

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

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

- внеурочную деятельность (за исключением, входящей в учебную нагрузку, предусмотренную планом внеурочной деятельности, при условии осуществления образовательной деятельности в течение учебного года в соответствии с пунктом 1.5.2. Тарифного соглашения) – доплата устанавливается в процентном соотношении от ставки заработной платы (должностного оклада) или в абсолютном размере с учетом объема работы.

6.10.6. Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» – доплата устанавливается в размере не менее 15%¹ от ставки заработной платы (должностного оклада) в соответствии со статьей 351.8 Трудового кодекса Российской Федерации. Размеры и условия осуществления указанной доплаты устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

6.10.7. Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» – доплата устанавливается в размере не менее 25%¹ от ставки заработной платы (должностного оклада) по занимаемой должности.

6.11. Порядок, условия и конкретные размеры указанных доплат определяются Положением о системе оплаты труда работников учреждения в пределах фонда оплаты труда.

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

6.12. Все выплаты компенсационного характера не входят в МРОТ и должны оплачиваться дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ.»

- 6.13.** За методическую работу - доплата устанавливается в абсолютном размере:
- руководитель школьного методического объединения (ШМО) – 1500 рублей,
- 6.15.** За выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку:
- кружковую работу – устанавливается доплата в абсолютном размере с учетом стоимости образовательного часа. количества часов в месяц;
 - индивидуально-групповые занятия в рамках коррекционной работы с обучающимися – устанавливается доплата в абсолютном размере с учетом стоимости образовательного часа. количества часов;
 - за индивидуальную работу с одаренными и отстающими обучающимися в размере 1000 рублей в месяц;
 - за организацию и проведение олимпиад 1000 рублей;
 - за организацию и проведение соревнований 1000 рублей.
- 6.16.** Выплаты компенсационного характера выплачиваются пропорционально отработанному времени.

**IV. Раздел IX «Порядок установления стимулирующих выплат доплат»
Положения о системе оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Северного муниципального округа Новосибирской области
Северной средней школы коллективного договора изложить дополнить следующим абзацем: изложить в следующей редакции:**

9.1. Работникам образовательной организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- ✓ за ученую степень, ученое звание;
- ✓ за почетное звание и другие знаки отличия;
- ✓ за наличие первой или высшей квалификационной категории;
- ✓ за работу в сельской местности;
- ✓ молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
- ✓ за продолжительность непрерывной работы;
- ✓ вознаграждение по итогам работы;
- ✓ советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

9.2. 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.

9.3. Для установления стимулирующих выплат работникам создается специальная Комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее Комиссия). Комиссия действует в соответствии с условиями раздела XI. Настоящего Положения.

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

-Почетные звания: «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» устанавливаются в размере 25%;

- нагрудные знаки (значки): «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения» устанавливаются в размере 20 %;

-Почетные грамоты Президента Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации устанавливаются в размере 15 %;

-Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере 30%;

-Благодарность Президента Российской Федерации, благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается в размере 10 % .

Надбавка за почетное звание, нагрудные знаки и другие отличия (при наличии у работника нескольких знаков отличия надбавка устанавливается только по основной педагогической должности по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника).

9.5. Вознаграждение по итогам работы включает в себя стимулирование работников за качественные показатели эффективности деятельности, премии по итогам календарного периода и за выполнение важных и особо важных заданий.

9.6. Надбавка за качественные показатели эффективности учреждений **устанавливается по каждой должности и профессии за месяц по утвержденным критериям:**

- педагогическому персоналу – **приложение № 4;**
- административно-управленческому персоналу - **приложение № 5;**
- учебно-вспомогательному персоналу - **приложение № 6;**
- иным работникам, связанным с учебным процессом – **приложение № 7**
- Перечень критериев оценивания за качественные показатели младшего-обслуживающего персонала – **приложение № 8.**

Подведение итогов оценки за качественные показатели деятельности работников учреждения осуществляется в баллах и процентах. При определении размера стимулирующих выплат по показателям оценки эффективности деятельности педагогических работников в баллах рекомендовано предусматривать в Положении о системе оплаты труда работников пропорциональность от фактически определенного объема педагогической работы, учебной (преподавательской) нагрузки. Работниками образовательной организации на основе самоанализа результатов за-качественные показатели эффективности деятельности прошедшего периода по утвержденным критериям по своей должности в комиссию представляется информация в соответствии с утвержденной в **приложении № 9** формой за своей подписью в срок до 22 числа текущего месяца.

Комиссия устанавливает стимулирующие выплаты каждому работнику дифференцированно в зависимости от результата, по принципу за каждый критерий - определенное количество баллов или процентов.

Размер соответствующей части стимулирующего фонда оплаты труда делится на полученную сумму баллов. В результате получается стоимость балла (в рублях). Комиссия отражает в протоколе общее количество баллов.

Комиссия оформляет решение в виде протокола с количеством баллов по каждому работнику и приложением к нему листов самооценки работников.

На основании решения Комиссии руководителем учреждения издается приказ с указанием итоговой суммы в баллах (в рублях), а также суммы стимулирующих выплат в денежном эквиваленте, подлежащих ежемесячной выплате каждому работнику за установленный период. При этом, стоимость балла умножается на сумму баллов каждого работника из соответствующей категории персонала, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения (при балльной системе).

9.7. За работу в сельской местности по должностям, предусмотренным квалификационными справочниками – руководителей и специалистов учреждений образования, работающим в сельской местности, оплата производится в размере 25% за фактически отработанное время (выполненный объем работы, учебной нагрузки) из расчета оплаты по должностному окладу, окладу, ставки заработной платы. Ежемесячная надбавка за работу в сельской местности является обязательной выплатой постоянного характера.

9.8. Надбавка за непрерывную работу в педагогической должности от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы (устанавливаются педагогическим работникам, оплата труда которых осуществляется из средств субвенции, приказом руководителя образовательной организации ежегодно на начало учебного года):

- От 10 до 15 лет – в размере 5%;
- От 16 до 25 лет – в размере 7 % ;
- От 26 лет – в размере 10 % .

Стимулирующие надбавки начисляются за фактически отработанное время (Примечание: в фактически отработанное время не входят периоды временной нетрудоспособности и отпуск без сохранения заработной платы).

9.9. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы. Для обеспечения дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы устанавливается ежемесячная надбавка:

- в размере 8% - за I квалификационную категорию;
- в размере 16% - за высшую квалификационную категорию.

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

Надбавка за квалификационную категорию (в целях мотивации профессионального роста педагогических работников) выплачивается единовременно:

- при установлении первой квалификационной категории – 1000 рублей;
- при установлении высшей квалификационной категории – 2000 рублей.

9.10. Премии по итогам календарного периода выплачивается в пределах фонда оплаты труда.

Премия по итогам календарного периода (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) устанавливается приказом Директора школы по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника за фактически отработанное время.

Премия по итогам календарного периода выплачивается работникам учреждения, состоящим с ним в трудовых отношениях на момент издания руководителем учреждения приказа об установлении премии и не имеющим дисциплинарного взыскания в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия. Премия по итогам календарного периода (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается за фактически отработанное время и с учетом учебной нагрузки в текущем периоде (*Приложение № 2*).

9.11. Премии за выполнение важных и особо важных заданий выплачивается в пределах фонда оплаты труда.

Премия за выполнение важных и особо важных заданий выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда, в процентном отношении к должностному окладу до 50%. Единовременное премирование, осуществляется по факту выполнения работы, задания или поручения, внедрения мероприятий, а также наступления события. Премия за выполнение важного и особо важного задания устанавливается приказом Директора школы. Размер премий определяет Директор школы.

9.12. Иные выплаты стимулирующего характера:

- ✓ молодым специалистам в размере 25% от должностного оклада, ставки заработной платы;
- ✓ за наставничество (в размере 15 % от должностного оклада, ставки заработной платы);
- ✓ За сложность обучения предмету - доплата устанавливается в процентном соотношении от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, в зависимости от коэффициента по группе сложности предмета, определяемой образовательной организацией:
 - 10% для предметов, имеющих коэффициент сложности $K = 1,1$ («Математика и информатика», «Математика», «Алгебра», «Геометрия», «Математика: алгебра и начала математического анализа, геометрия», «Русский язык», «Родной (русский) язык» (1-11 классы) на базовом (общеобразовательном) уровне, за исключением индивидуального обучения);
 - 20% для предметов, имеющих коэффициент сложности $K = 1,2$ (общеобразовательные предметы профильного и углубленного уровня (10 -11 класс)

- 10% для предметов, имеющих коэффициент сложности $K=1,1$ «Алгебра и начала математического анализа», «Вероятность и статистика».

✓ за осуществление учителями физической культуры деятельности организации школьного спортивного клуба.

9.13. При определении стимулирующих выплат работникам учреждения, финансируемых из средств **субвенции**, учитывается следующее распределение стимулирующего фонда оплаты труда между категориями персонала:

$\text{ФОТ}_{ст\ суб.} = \text{ФОТ}_{ст\ пед} + \text{ФОТ}_{ст\ увп} + \text{ФОТ}_{ст\ ауп}^{**}$, где:

$\text{ФОТ}_{ст\ суб.}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из средств субвенции на реализацию основных общеобразовательных программ;

$\text{ФОТ}_{ст\ пед}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат педагогическому персоналу (учитель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, преподаватель-организатор ОБЖ, учитель-логопед, тьютор, старший вожатый, педагог-библиотекарь);

$\text{ФОТ}_{ст\ увп}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат учебно-вспомогательного персонала (секретарь учебной части, диспетчер образовательного учреждения, программист, специалист по кадрам);

$\text{ФОТ}_{ст\ ауп}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам из числа административно-управленческого персонала, связанного с учебным процессом (директор, заместители директора по УВР(ВР)).

9.14. При установлении стимулирующих выплат педагогическому персоналу учитывается следующее распределение стимулирующего фонда:

$\text{ФОТ}_{ст\ пед} = \text{ФОТ}_{пед\ пост} + \text{ФОТ}_{пед\ дл}$, где:

$\text{ФОТ}_{ст\ пед}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала;

$\text{ФОТ}_{пед\ пост}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда для надбавок постоянного характера по установленному перечню;

$\text{ФОТ}_{пед\ дл}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда для установления надбавок педагогическому персоналу на определенный период (квартал, месяц) по установленным критериям за качественные показатели деятельности учреждения.

9.14. При установлении стимулирующих выплат работникам, оплата труда которых осуществляется из средств **муниципального** бюджета учитывается следующее распределение стимулирующего фонда:

$\text{ФОТ}_{ст\ м} = \text{ФОТ}_{ст\ др}^{**} + \text{ФОТ}_{ст\ mop} + \text{ФОТ}_{ст\ ин}$, где:

$\text{ФОТ}_{ст\ м}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из муниципального бюджета;

$\text{ФОТ}_{ст\ др}^{**}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам (заведующий хозяйством, заведующий столовой, инженер, заведующий складом)*.

$\text{ФОТ}_{ст\ mop}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по обслуживанию электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, гардеробщик)*;

$\text{ФОТ}_{ст\ ин}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда иных работников (повар, кухонный рабочий, мойщик посуды, машинист по стирке и ремонту спецодежды).

9.15. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются пропорционально отработанному времени.

9.16. Выплаты стимулирующего характера работникам за качественные показатели деятельности учреждения по итогам календарного периода (*либо установление премий*) не начисляются в случаях :

- ✓ невыполнения (срыва выполнения) приказов, поручений, руководителя;
- ✓ наличие на первое число одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;
- ✓ нарушения сроков уплаты налогов и сборов, несвоевременного представления налоговой декларации и других нарушений, повлекших за собой начисление пеней и штрафов;
 - ✓ обоснованных жалоб, конфликтов;
 - ✓ применения дисциплинарного взыскания;
 - ✓ другие:

Показатели	Размер снижения %
Несданные, либо не сданные вовремя отчеты, планы работы, образовательные программы, аналитические материалы	до 100
Нарушение требований по ведению документации	до 20
Отсутствие без уважительной причины на Общем собрании, Педагогическом совете, совещании, заседаниях методических объединений, открытых мероприятиях	до 50
Неудовлетворительное содержание кабинета	до 10
Наличие обоснованных и подтвержденных служебных замечаний, расследований, жалоб обучающихся, родителей (законных представителей).	до 50
Нарушение трудовой дисциплины (замечание, выговор)	до 100
Невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей	до 25
Нарушение законных прав обучающихся	100

IV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Изменения вступают в силу с 01.09.2026.
2. Изменения является неотъемлемой частью Коллективного договора.