

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ
«НОВОСИБИРСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
КОЛЛЕДЖ»

(ГБПОУ НСО «Новосибирский профессионально-педагогический колледж»)

юридический адрес: 630048 г. Новосибирск, ул. Немировича-Данченко, 121

Представитель работников-
Председатель первичной
профсоюзной организации

Представитель работодателя-
Директор ГБПОУ НСО
«Новосибирский профессионально-
педагогический колледж»


Е.С. Нагорная
«30» января 2026


С. Лузан
«30» января 2026


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР с 01.02.2026 по 31.01.2029

принят на Общем собрании (конференции) работников
государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
Новосибирской области "Новосибирский профессионально-педагогический
колледж"
(протокол от 30.01.2026 № 2)



г.Новосибирск
2026

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Российской Федерации, Законом Новосибирской области от 19 декабря 1997 г. № 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области», Областным отраслевым соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении министерства образования, на 2026 – 2028 годы (далее – Отраслевое соглашение). Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Новосибирской области «Новосибирский профессионально-педагогический колледж» (далее – ГБПОУ НСО «Новосибирский профессионально-педагогический колледж»/Учреждение/ Работодатель), направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильной и эффективной работы Учреждения.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:
работники Учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации Учреждения Нагорной Елизаветы Сергеевны;
работодатель в лице директора Лузан Светланы Сергеевны.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по реализации коллективного договора, оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью, подлежат уведомительной регистрации в том же порядке, что и коллективный договор и доводятся до сведения работников Учреждения.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.5. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

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

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения 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 Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Коллективный договор вступает в силу с 01 февраля 2026 года и действует по 31 января 2029 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора начинаются не позднее семи календарных дней со дня получения предложения в письменной форме.

1.8. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью.

2. Оплата труда

2.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается Положением об оплате труда работников ГБПОУ НСО «Новосибирский профессионально-педагогический колледж», утвержденным приказом Учреждения от 01.09.2025 №258а-о.д. (далее – Положение об оплате труда) с учетом мнения представительного органа работников.

Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, содержащими нормы трудового права, а также постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области» и на основании Отраслевого соглашения.

2.2. Порядок и условия оплаты труда работника Учреждения устанавливаются трудовым договором между Учреждением и работником в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением об оплате труда.

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 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

2.3. Оплата труда работников Учреждения включает:

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

2.4. Показатели и порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей установлены в соответствии с Приложением № 3 «Отраслевое тарифное соглашение» к Отраслевому соглашению (далее - Отраслевое тарифное соглашение).

Размер должностного оклада заместителя директора устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада директора Учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.5. Размеры должностного оклада директора, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений устанавливаются в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением.

2.6. Размеры должностных окладов (окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников Учреждения установлены в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением.

2.7. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих установлены в приказе Минтруда и соцразвития Новосибирской области от 20.07.2022 N 878 "Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области".

2.8. Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации установлены в Положении об оплате труда виды и размер выплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

- работу в ночное время в размере 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов);
- работникам общежития в размере 15% к должностному окладу;
- совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с оплатой по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются работникам при наличии соответствующей штатной единицы в штатном расписании.

- работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в двойном размере в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере;
- работу с вредными и (или) опасными и иными условиями труда (по результатам Специальной оценки условий труда рабочих мест, отнесенных к классу 3 (вредные) и классу 4 (опасные), не выявлено);
- работу, непосредственно связанную с образовательной деятельностью, осуществляемую с письменного согласия педагогических:

- за классное руководство;

- за проверку письменных работ;

- за заведование кабинетами (лабораториями);

- за руководство кафедрой, предметными, цикловыми и методическими объединениями;

- за внеурочную деятельность;

- квалификационную категорию «педагог-методист», «педагог-наставник»

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

- работу по наставничеству

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

2.9. В Положении об оплате труда указаны виды и размер доплат, установленных работникам образовательных учреждений, за выполнение работ, не предусмотренных ЕКС (Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), но непосредственно связанных с образовательным процессом. Указанные доплаты устанавливаются в тарификационном списке, утвержденном на 01 сентября приказом директора Учреждения, и осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

2.10. В Положении об оплате труда установлены порядок, размеры и условия назначения выплат стимулирующих выплат работникам, в пределах фонда оплаты труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работникам Учреждения могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за ученую степень, ученое звание;
- надбавка за почетное звание и другие знаки отличия;
- надбавка за качественные показатели эффективности Учреждения;
- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка за квалификационную категорию;
- премии по итогам календарного периода;
- премии за выполнение важных и особо важных заданий.

2.11. Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику Учреждения определяются ежемесячно решением созданной в Учреждении Экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – Экспертная комиссия). В компетенцию Экспертной комиссии входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с критериями за качественные показатели эффективности Учреждения, утвержденными в Положении об оплате труда.

2.12. В состав Экспертной комиссии входят представители администрации (за исключением директора Учреждения), работников (по категориям персонала) и председатель первичной профсоюзной организации. Состав Экспертной комиссии избран общим собранием работников простым большинством голосов и утвержден приказом директора Учреждения.

2.13. Заседание Экспертной комиссии проводится не реже одного раза в календарный месяц. На заседании Экспертная комиссия:

✓ рассматривает материалы по самоанализу деятельности работников, которые прилагаются к протоколу заседания Экспертной комиссии, при этом протокол подписывается всеми членами;

✓ заслушивает мнение директора Учреждения (заместителя, руководителей структурных подразделений);

✓ принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования при присутствии не менее половины членов Экспертной комиссии;

✓ осуществляет подсчет баллов.

Решение Экспертной комиссии об установлении надбавок за качественные показатели деятельности работников оформляется протоколом.

Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом директора Учреждения на основании протокола Экспертной комиссии.

2.14. Время простоя по вине Работодателя, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей месячного должностного оклада работника, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

2.15. Заработная плата в Учреждении выплачивается в два срока – 15 числа текущего месяца (за первую половину месяца) и 30 числа каждого месяца (за вторую половину месяца).

2.16. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

2.17. Работодатель производит индексацию заработной платы работников Учреждения в порядке и размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации и Новосибирской области.

2.18. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196, при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), - независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству) при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 2
1	2	3
1	Преподаватель, тьютор	Преподаватель, тьютор, методист, воспитатель, педагог-библиотекарь, мастер производственного обучения, социальный педагог, педагог-организатор (при совпадении профиля работы)
2	Учитель технологии	Мастер производственного обучения
3	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, воспитатель
4	Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	Руководитель физического воспитания
5	Преподаватель	Руководитель физического воспитания
6	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	Педагог дополнительного образования
7	Руководитель физического воспитания	Преподаватель (физической культуры), методист

8	(Старший) воспитатель	Воспитатель, методист, педагог-организатор, социальный педагог
9	(Старший) методист	методист, педагог-психолог, педагог – организатор, социальный педагог
10	Мастер производственного обучения	Методист
11	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	Педагог – организатор, воспитатель
12	Педагог - психолог	Воспитатель, методист, социальный педагог, педагог – организатор
13	Старший тренер-преподаватель	Методист, педагог-организатор
14	Старший педагог дополнительного образования	Методист, педагог – организатор
15	Старший инструктор-методист	Методист, педагог-организатор
16	Педагог дополнительного образования	Педагог – организатор
17	Педагог – организатор	Педагог дополнительного образования
18	Социальный педагог	Педагог – организатор
19	Тренер-преподаватель	Педагог-организатор
20	Инструктор-методист	Педагог-организатор

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

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

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

- до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (Федеральный закон от 28 декабря 2013г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»)- не менее чем за один год;

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

- выход на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения;

- военная служба (призыв);

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

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

- при возобновлении педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям педагогическими работниками, имевшими квалификационную категорию по состоянию на 1 сентября 2023 г.;
- исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другое учреждение в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации учреждения, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения с работниками Учреждения заключаются на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий его применения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора, устава и других локальных актов учреждения.

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

3.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом Учреждения, Положением об оплате труда работников, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением о защите персональных данных работников и иными локальными актами, действующими в Учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

3.4. Принятие локальных нормативных актов о нормах профессиональной этики педагогических работников, разработанных с учетом Примерного положения о нормах профессиональной этики педагогических работников (приложение к письму Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 22.12.2025 № ОК-3775/08), осуществляется Учреждением по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.5. Работники Учреждения имеют право на ознакомление с действующим штатным расписанием.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии со ст. 91 Трудового кодекса РФ нормальная продолжительность рабочего времени работников Учреждения не может превышать 40 часов в неделю.

Для отдельных категорий работников в соответствии с трудовым законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, в том числе:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – 24 часа;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 35 часов;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы – 35 часов;
- для педагогических работников – не более 36 часов в неделю.

Заработная плата вышеперечисленным работникам выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Руководствуясь статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с необходимостью обеспечения непрерывного рабочего процесса дежурным по общежитию устанавливается продолжительность рабочего времени (смены) – 24 часа, так как прерывность рабочего времени (смены) может создать угрозу жизни и здоровью несовершеннолетних обучающихся.

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

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников в неделю, предусмотренные подпунктами 2.3.1-2.3.5 раздела II. Приложения № 2 Отраслевого соглашения, устанавливаются в астрономических часах и одновременно определяют продолжительность их рабочего времени.

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

Нормы часов учебной (преподавательской) работы педагогических работников в неделю (в год), предусмотренные подпунктами 2.4.1 и 2.4.2 раздела II. Приложения № 2 Отраслевого соглашения, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу, и являются нормируемой частью их педагогической работы.

При увеличении или уменьшении с письменного согласия педагогических работников объема учебной (преподавательской) работы в неделю (в год) по сравнению с нормами часов за ставку заработной платы, предусмотренными в подпунктах 2.4.1 и 2.4.2 раздела II. Приложения № 2 Отраслевого соглашения, нормируемая часть их педагогической работы увеличивается или уменьшается (далее - учебная нагрузка).

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

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, предусмотренные подпунктами 2.3.1 - 2.3.5 раздела II. Приложения № 2, и нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю (в год), предусмотренные подпунктами 2.4.1 и 2.4.2 раздела II. Приложения № 2 Отраслевого соглашения, являются расчетными

величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного Учреждением, фактического объема их педагогической работы в неделю или фактического объема их учебной нагрузки в неделю (в год).

За педагогическую работу или учебную нагрузку, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактическому объему педагогической работы или фактическому объему учебной нагрузки за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно подпункту 3.2.3 раздела III. Приложения № 2 Отраслевого соглашения, педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

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

Работодатель может вести учет:

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

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

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

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

4.3. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

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

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска устанавливается согласно действующему законодательству:

- руководящим работникам (заместителю руководителя, руководителям структурных подразделений) при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью – 56 календарных дней;
 - педагогическим работникам – 56 календарных дней;
 - работникам в возрасте до 18 лет – 31 календарный день;
 - работникам, имеющим инвалидность – 30 календарных дней;
- другим категориям работников – 28 календарных дней.

Вне графика отпусков работнику по письменному заявлению предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с частью 10 ст. 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у Работодателя.

4.4. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

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

4.5. Помимо ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предусмотренного законодательством Российской Федерации, работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, предусмотренный законодательством Российской Федерации. Дополнительный отпуск присоединяется полностью или частично по желанию работника к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год Работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

В случае, если при проведении очередной или внеплановой специальной оценки условий труда рабочие места работников будут отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, указанным работникам будет предоставлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

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

Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска - 7 календарных дней, может быть заменена работнику денежной компенсацией на основании письменного согласия работника, в случае если данное условие предусмотрено в коллективном договоре. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная по результатам проведенной специальной оценки условий труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда.

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

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам Учреждения с ненормированным рабочим днем, в том числе:

- главный бухгалтер – 7 календарных дней;
- руководитель ресурсно-хозяйственной службы – 7 календарных дней;
- начальник хозяйственного отдела – 7 календарных дней;
- начальник отдела кадров – 7 календарных дней;
- начальник отдела информационно-вычислительный центр – 7 календарных дней;
- начальник отдела программно-технического сопровождения – 7 календарных дней;
- заведующий библиотекой – 7 календарных дней;
- специалист по кадрам – 3 календарных дня;
- ведущий бухгалтер – 3 календарных дня;
- бухгалтер I категории – 3 календарных дня;
- юрист-консульт – 3 календарных дня;
- инженер – 3 календарных дня;
- секретарь руководителя – 3 календарных дня;
- специалист по охране труда – 3 календарных дня;

- слесарь-сантехник – 3 календарных дня;
- водитель автомобиля – 3 календарных дня;
- слесарь-электрик по ремонту электрооборудования – 3 календарных дня.

4.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях, предусмотренных статьей 124 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

По согласованию с Работодателем допускается перенос ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного графиком, при возникновении у работника обстоятельств, связанных с семейной необходимостью.

4.7. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в Учреждении имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок предоставления которого определяется в соответствии с приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 17 марта 2025 г. № 236 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

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

Длительный отпуск педагогическим работникам предоставляется без сохранения заработной платы.

Очередность предоставления длительных отпусков определяется графиком, который формируется с учетом заявлений работников и утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за один месяц до начала календарного года, на который составлен график.

Длительный отпуск оформляется распорядительным документом (приказом).

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между работником и Работодателем, но не более года.

Время начала и окончания длительного отпуска должны быть установлены таким образом, чтобы его продолжительность не выходила за рамки одного учебного года.

Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску педагогического работника по его письменному заявлению.

Длительный отпуск не может быть разделен на части.

Продолжительность длительного отпуска может быть сокращена по взаимному согласию сторон.

В случае наступления временной нетрудоспособности педагогического работника в период нахождения в длительном отпуске, отпуск подлежит продлению на количество календарных дней нетрудоспособности, подтвержденных листком нетрудоспособности, либо по соглашению между работником и Работодателем может быть перенесен на другой срок.

Для продления отпуска работник обязан в течение 3 (трех) рабочих дней с даты закрытия листка нетрудоспособности представить его Работодателю с соответствующим заявлением.

Педагогическим работникам, работающим в Учреждении по совместительству, длительный отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основному месту работы.

Для предоставления отпуска работник-совместитель обязан представить Работодателю справку с основного места работы о периоде предоставления длительного или ежегодного оплачиваемого отпуска.

4.8. Работодатель предоставляет по желанию работника кратковременный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 5 календарных дней в случаях: регистрации брака, рождения ребенка, смерти близкого родственника. По желанию работника в указанных случаях он может взять дни в счет ежегодного отпуска с оплатой.

4.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5. Кадровая политика и содействие занятости

5.1. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников Учреждения проводятся в соответствии с законодательством Российской Федерации и Новосибирской области, локальными актами Учреждения.

5.2. Работодатель создает условия для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим оснащением и развитием Учреждения.

5.3. Работодатель своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представляет органам службы занятости и выборному органу первичной профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации Учреждения. При этом

увольнение считается массовым в случае сокращения численности или штата работников Учреждения в количестве:

- 20 и более человек в течение 30 дней;
- 60 и более человек в течение 60 дней;
- 100 и более человек в течение 90 дней.

5.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель:

- проводит с выборным органом первичной профсоюзной организации консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в Учреждении, источников их финансирования;
- производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право на оставление на работе, с учетом гарантий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также при совмещении работы с обучением и повышением квалификации, в том числе в учреждениях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются);
- осуществляет выплаты компенсаций, предусмотренных статьями 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации;
- не допускает увольнения работников предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения – обязательно уведомляет об этом территориальный орган занятости и территориальную организацию Профсоюза не менее чем за 2 месяца;
- не допускает расторжения трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий в соответствии со статьей 264.1 Трудового кодекса Российской Федерации;
- предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за 3 месяца. Одновременно с предупреждением предлагает работнику другую работу в Учреждении с учетом его квалификации, опыта работы.

5.5. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с отказом работника от продолжения работы из-за изменений, определенных сторонами условий трудового договора работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

5.6. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется время для поиска работы без сохранения заработной платы 4 часа в неделю.

6. Социальная поддержка

6.1. Размеры и условия предоставления мер социальной поддержки работников устанавливаются нормативными правовыми актами Новосибирской области.

6.2. С целью поддержки молодых педагогических (преподавательских) кадров для реализации мер социальной поддержки при установлении статуса молодого специалиста в соответствии с разделом X. «Развитие молодежного кадрового потенциала» Областного отраслевого соглашения по учреждениям, находящимся в ведении министерства образования, на 2026-2028 годы, в Учреждении осуществляются следующие механизмы стимулирования их труда в течение первых трех лет педагогической (преподавательской) работы, включая единовременное пособие и ежемесячную стимулирующую надбавку:

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

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

- окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- заключил трудовой договор с образовательной организацией,
- работа в соответствии с полученной специальностью и квалификацией или по профилю выполняемой работы.

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

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

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

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

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

6.2.3. Предоставление комнаты в общежитии (при их наличии) или постановки в очередь для заселения в общежитие.

6.3. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации содействует в выделении работникам Учреждения и их детям путевок на санаторно-курортное лечение и в спортивно-оздоровительные лагеря.

6.4. Горячее питание работников осуществляется через услуги столовой.

6.5. Работодатель обязуется:

- помогать в проведении похорон сотрудников (выделять бесплатно транспорт, оказывать материальную помощь);
- выделять бесплатно грузовой и пассажирский транспорт для организованных поездок при проведении культурно-массовых, оздоровительных и других мероприятий для сотрудников Учреждения (с оплатой бензина);
- при наличии мест, поселять в общежитие сотрудников, остро нуждающихся в жилье;
- в рамках командировочных расходов оплачивать расходы на такси работникам, осуществляющим сопровождение обучающихся с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), при направлении в командировку;
- выплачивать работникам материальную помощь в сложных жизненных ситуациях (похороны близких родственников, в связи с тяжелой болезнью, чрезвычайные ситуации (пожар, наводнение)) из внебюджетных средств Учреждения, при их наличии;
- выплачивать пособие из внебюджетных средств, при их наличии, при выходе на пенсию работникам, длительное время проработавшим в Учреждении:

при стаже:

10-15 лет - 0,5 оклада;

15-20 лет - 1 оклад;

свыше 20 лет – 2 оклада;

- выплачивать материальную помощь работникам к юбилейным датам, от 50 лет и далее согласно законодательства Российской Федерации, из внебюджетных средств Учреждения, при их наличии.

6.6. Поощрение за активную общественную деятельность в Учреждении может осуществляться за счёт внебюджетных средств Учреждения на основании приказа директора, издаваемого по результатам общественной работы.

Под общественной работой в Учреждении понимается - участие в коллегиальных органах управления Учреждения (общее собрание работников (конференция) работников и обучающихся Учреждения, педагогический совет, методический совет), в действующих комиссиях (комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и т.д.) профсоюзная деятельность, организация корпоративных мероприятий, волонтерские проекты и т.д.

7. Охрана труда

Работодатель:

7.1. Обеспечивает приобретение и выдачу за собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

7.2. Обеспечивает проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировке на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

7.3. Обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда работников.

7.4. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда работников с последующей сертификацией работ по охране труда.

7.5. Обеспечивает проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров работников, обязательные психиатрические обследования работников, осуществляющих отдельные виды деятельности с сохранением за ними места работы (должности) за время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

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

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

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

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

7.6. Создает в соответствии со ст. 218 Трудового кодекса РФ комиссии по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители Работодателя и профсоюзной организации (представители работников).

Профсоюзная организация (Профсоюз):

7.7. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве происшедших с работниками, обучающимися, проходящими производственную практику в учреждении в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет. Представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев. Осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников, в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации.

Обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере предусмотренном федеральным законодательством, а также единовременной денежной компенсации работнику, пострадавшему в результате несчастного случая, связанного с производством.

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

7.9. Обращается в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.

7.10. Организует проведение проверок по выполнению мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий.

7.11. Содействует проведению специальной оценки условий труда в Учреждении.

8. Социальное партнерство.

Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза

Работодатель обязуется:

8.1. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации в Учреждении.

8.2. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюзной организации, ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере 1%. Перечисление производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

8.3. Всемерно содействовать реализации коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

Профсоюз обязуется:

8.4. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и работников, в том числе в судебных и иных государственных органов.

8.5. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

8.6. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников.

Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в Учреждении, освобождаются от нее на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением заработка и командировочных расходов.

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

9. Контроль за выполнением коллективного договора

9.1. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его на уведомительную регистрацию в Комитет по труду мэрии г. Новосибирска и доводит текст коллективного договора до сведения работников в течение двух недель со дня его подписания.

9.2. Стороны обязуются регулярно (один раз в год) информировать друг друга о действиях по реализации коллективного договора на собрании трудового договора.

9.3. Контроль за ходом выполнения коллективного договора, разрешение разногласий, возникающих в ходе его выполнения, осуществляет комиссия по заключению и реализации настоящего коллективного договора и соответствующий орган по труду. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются комиссией.

При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

9.4. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

9.5. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин возникновения конфликтов.

9.6. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по коллективному договору, виновная стороны или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.