Юридический адрес работодателя:
630061, г. Новосибирск,
Красный проспект, 320/1.
т/ф. (383) 388-46-78

Принят на общем собрании работников
количество работников-96
протокол № 3
«20» октября 2026г.

Представитель работодателя-
Директор МАОУ СОШ № 218
А.А. Семернинов
«20» октября 2026 г.

Представитель работников-
председатель первичной профсоюзной
организации МАОУ СОШ № 218
Р.А. Сапронова
«20» октября 2026 г.

Изменения к коллективному договору
муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа № 218»
с 20.10.2026 по 29.08.2028 года

К коллективному договору
от 10.11.2025 № 35-25

Департамент экономики и стратегического планирования мэрии города Новосибирска
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
в Управлении по труду и эффективности деятельности муниципальных организаций мэрии города Новосибирска
Регистрационный № ___ от «26» 10 2026 г.
Начальник управления _____ (подпись) Л.В. Любегина (инициалы, фамилия)

муниципальное автономное общеобразовательное учреждение города Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа № 218» в лице директора Семернинова Артема Анатольевича, действующего на основании Устава со стороны Работодателя и представителя Работников в лице председателя первичной профсоюзной организации Сапроновой Регины Александровны, с другой стороны. Совместно именуемые Стороны, на основании Федерального закона от 25.04.2026 № 108-ФЗ, Федерального закона от 25.05.2026 № 144-ФЗ, Постановления мэрии города Новосибирска от 30.09.2019 № 3611 (ред. от 02.10.2026) «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска», руководствуясь Дополнительным соглашением к соглашению в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024-2026 годы, зарегистрированным в Управлении по труду и эффективности муниципальных организаций мэрии города Новосибирска от 03.09.2026 пришли к соглашению о внесении изменений к Коллективному договору:

1. Пункт 2.2.17. раздела «II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА» читать в следующей редакции:

При приеме на работу может быть установлен срок испытания для работников – не более трех месяцев, а для заместителей руководителей, главных бухгалтеров, руководителей филиалов, или иных обособленных структурных подразделений - шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (статья 70 ТК РФ).

При приеме на работу не может быть установлен срок испытания для работников – для беременных женщин, и для женщин, у которых есть дети в возрасте до трёх лет.

2. Пункт 2.2.22. раздела «II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА» читать в следующей редакции:

При сокращении штата обеспечить преимущественное право оставления на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от

работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (статья 179 ТК РФ).

Преимущественное право оставления на работе, установленное федеральными законами, предоставляется следующим категориям работников: одинокие матери военнослужащих - граждан, проходящих военную службу по призыву; граждане, уволенные с военной службы, а также члены их семей - на работе, на которую они поступили впервые; супруги военнослужащих - граждан - на работе в государственных организациях, воинских частях; некоторые категории граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС; граждане, подвергшиеся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне; граждане, удостоенные званий Героя Российской Федерации или являющиеся полными кавалерами ордена Славы, не получающие ежемесячную денежную выплату.

При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют работники:

– имеющие более длительный стаж работы в данной организации;

– имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и иными наградами;

– участники специальной военной операции (далее – СВО) при поступлении на работу впервые (Федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ (п. 5 ст. 23);

– успешно применяющие инновационные методы работы и достигающие высоких результатов;

– отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

– совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

– получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

– председатели первичных организаций Профсоюза и председатели территориальных профсоюзных организаций не освобожденные от основной работы, внештатные правовые и технические инспекторы труда;

– специалисты, которые вернулись в организацию, в частности, после военной службы по мобилизации.

3. Пункт 3.3. раздела «III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА» читать в следующей редакции:

Работодатель ведет учет:

– способом регистрации различных случаев отклонений от нормального использования рабочего времени каждым работником с отражением в табеле учета использования рабочего времени (час, доля часа), в т.ч. сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в праздничные дни.

Выбор способа заполнения табеля учета использования рабочего времени устанавливается локальным актом в рамках формирования учетной политики учреждения.

4. Пункт 3.15. раздела «III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА» читать в следующей редакции:

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя (статья 93 ТК РФ). Срок принятия решения работодателем об установлении неполного рабочего времени сотруднику не более 5 рабочих дней с даты, когда сотрудник письменно обратится с такой просьбой.

5. Пункт 3.26. раздела «III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА» читать в следующей редакции:

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в день подряд и 240 часов в год. Те, кто трудился больше 120 часов в год, смогут ежегодно брать 1 выходной для диспансеризации (статья 99 ТК РФ).

6. Пункт 3.28. раздела «III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА» читать в следующей редакции:

В случае, если работник в рабочее время (смены) с целью выполнения своей трудовой функции или по инициативе работодателя, для выполнения конкретного вида работы, совершает поездки и (или) пешие передвижения от места постоянной работы (в учреждение, его филиалы, структурные подразделения, ведомства, и др.) и по окончанию рабочего времени (смены) имеет возможность возврата к месту своего жительства, то характер работы является разъездным. Условие о разъездном характере работы включается в трудовой договор с работником.

Выплата за проезд на городском транспорте работникам, имеющим разъездной характер работы, составляет 400 рублей в месяц (из расчета 15% от

общей численности работающих по основному месту работы) в соответствии с приказом департамента образования мэрии города Новосибирска от 30.01.2024г. № 0079-од «О порядке распределения средств, предназначенных для выплаты за проезд на городском транспорте работникам муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска».

Перечень должностей работников с разъездным характером работы:

– Директор.
– Заместитель директора.
– Заведующий структурного подразделения.
– Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.
– Социальный педагог.
– Главный бухгалтер.
– Бухгалтер.
– Юрисконсульт.
– Специалист по кадрам.
– Специалист по охране труда.
– Секретарь учебной части.
– Заведующий отделом по административно-хозяйственной работе.
– Инженер-программист.
– Методист.
– Учитель, педагогические работники, находящиеся за пределами МАОУ СОШ № 218, по приказу директора.

7. Пункт 3.31. раздела «III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА» читать в следующей редакции:

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам исчисляется в соответствии с требованиями статьи 121 Трудового кодекса РФ с учетом категорий работников:

- педагогические работники в соответствии с постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»:

56 календарных дней: директор, заместитель директора, заведующий структурного подразделения (учебная работа), советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, методист, педагог-библиотекарь, педагог-психолог, социальный-педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель, тьютор.

- несовершеннолетние – 31 календарных дней,
- инвалиды – 30 календарных дней,
- остальные – 28 календарных дней.

8. Пункт 3.36. раздела «III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА» читать в следующей редакции:

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия (кроме работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин). При

этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

В некоторых случаях допускается отзывать из отпуска тех, кто занят на работах с вредными или опасными условиями труда. Например, это можно сделать, если нужно привлечь специалиста для предотвращения катастрофы или производственной аварии либо для устранения их последствий.

Часы такой работы требуется оплачивать не менее чем в двойном размере. Неиспользованную часть отпуска должны предоставить работнику в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединить к отдыху за следующий год.

9. Пункт 4.1. раздела «IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА» читать в следующей редакции:

Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в месте выполнения им работы, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст.136 ТК РФ) пропорционально отработанному времени:

- за первую половину месяца – 25 числа текущего месяца,
- за вторую половину месяца – 10 числа месяца, следующего за расчетным.

10. Пункт 4.3. раздела «IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА» читать в следующей редакции:

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже МРОТ, рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством, постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557, Соглашением, положением о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа № 218» и включает в себя:

- ✓ **должностной оклад (оклад), ставка заработной платы;**
- ✓ **выплаты компенсационного характера,** в том числе:

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплаты за особенности деятельности;
- доплата за наставничество;

– доплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника относятся.

- ✓ **выплаты стимулирующего характера:**

– надбавка за ученую степень, ученое звание;
– надбавка за почетное звание и другие знаки отличия;
– надбавка за квалификационную категорию;
– надбавка молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
– надбавка за продолжительность непрерывной работы;
– надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
– премия по итогам календарного периода (месяц, год);
– премия за выполнение важных и особо важных заданий;
– надбавка советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

- ✓ **выплаты по районному коэффициенту.**

✓ Выплаты работнику(ам), на которого(ых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности, в том числе по:

– участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в учреждении (по соглашению сторон);
– контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров (по соглашению сторон).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются учреждением самостоятельно и уточняются в положении о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа № 218».

Надбавка молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность, устанавливается в размере:

– 25% от должностного оклада (ставки заработной платы) педагогическим работникам, отнесенным к 1-3 квалификационному уровню;
– не менее 4110,75 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню.

Ежемесячное стимулирование молодых специалистов устанавливается в течение 3-х лет и является обязательной выплатой постоянного характера, которая рассчитывается, исходя из установленной нормы учебной нагрузки, объема педагогической работы в зависимости от должности пропорционально отработанному времени при одновременном соблюдении условий (пункт 6.2.9. и пункт 6.2.9.2 Соглашения):

- ✓ впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- ✓ заключил трудовой договор с образовательной организацией,
- ✓ договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения,

- ✓ работа в соответствии с полученной специальностью или по профилю выполняемой работы.

Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается работникам, для которых работа в данном учреждении является основной.

При разработке и утверждении показателей оценки эффективности деятельности в положении о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа № 218» в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- ✓ размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- ✓ работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- ✓ вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- ✓ вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- ✓ правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- ✓ принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

11. Пункт 7.1. раздела «VII. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ» читать в следующей редакции:

Единовременное пособие в размере действующего прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного Постановлением Губернатора НСО для трудоспособного населения, при одновременном соблюдении работником следующих условий:

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

12. Настоящие изменения вступают в силу с момента подписания Сторонами и являются неотъемлемой частью коллективного договора (с 30.08.2025 по 29.08.2028 года).