



Изменения и дополнения от 26.03.2024 г. к Коллективному договору Лангепасского городского муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5» на 2022 – 2025 годы регистрационный номер 132003 от 29.03.2022 г.

Стороны, в лице директора ЛГ МАОУ «СОШ №5» Абатуровой Татьяны Николаевны, с одной стороны и председателя первичной профсоюзной организации ЛГ МАОУ «СОШ №5» Кулакова Александра Владимировича, с другой стороны, договорились о внесении следующих изменений и дополнений в Приложение № 2 к коллективному договору от 29.03.2022 регистрационный номер 132003:

1. В разделе 1 «Общие положения»:

1.1. Пункт 1.5 изложить в новой редакции следующего содержания:

«1.5. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 9 настоящего Положения.».

2. В разделе 2 «Основные условия оплаты труда работников учреждения»:

2.1. В таблице 3 пункта 2.4 строку 1.1 изложить в новой редакции следующего содержания:

«

1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (дворник 1 разряда, сторож 1 разряда, гардеробщик 1 разряда, подсобный рабочий 1 разряда (для трудоустройства несовершеннолетних), уборщик производственных помещений 2 разряда)	14 766
------	----------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------

».

2.2. Таблицу 4 пункта 2.5 дополнить строкой 5 следующего содержания:

«

5	Специалист административно-хозяйственной деятельности	17 718
---	-------------------------------------------------------	--------

».

3. В разделе 6 «Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления»:

3.1. Абзац четвертый пункта 6.1 изложить в новой редакции следующего содержания:

«- по итогам работы за месяц, год.».

3.2. Абзац первый пункта 6.3 изложить в новой редакции следующего содержания:

«Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, согласно приложению 1,2 к настоящему Положению. Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится ежемесячно.»

3.3. Абзац второй пункта 6.3 изложить в новой редакции следующего содержания:

«Дополнительно за качество выполняемых работ в учреждении устанавливается единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми коллективным договором учреждения, согласно приложению 3 к настоящему Положению.»

3.4. Абзац третий пункта 6.3 изложить в новой редакции следующего содержания:

«Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 9 настоящего Положения.»

3.5. Пункт 6.4 изложить в новой редакции следующего содержания:

«6.4. Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц определяется в процентах от повышенного должностного оклада (оклада) работника.

Выплата по итогам работы за месяц осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей в соответствии приложений 1,2 к настоящему Положению.

Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 9 настоящего Положения.

Предельный размер выплаты по итогам работы за год – 2 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии).

Выплаты по итогам работы за месяц, год устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде.

Размер премияльной выплаты по итогам работы за месяц, год утверждаются приказом руководителя учреждения на основании решения комиссии.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается работникам, состоящим в списочном составе учреждения, на день издания приказа и не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии со следующими показателями:

Таблица 8.1

№ п/п	Виды	Размер
1.	Отсутствие жалоб со стороны администрации школы, родителей, учащихся, педагогов на правонарушения. Бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе (П1)	25 %
2.	Положительная динамика качественной успеваемости во всех классах у учителя-предметника по аттестационным периодам (выше среднего показателя по предметам в целом по школе) (П2) Примечание: для педагогических работников	25 %
3.	Соблюдение СанПиН, ОТ, ТБ при осуществлении должностных обязанностей, обеспечение порядка на закрепленной территории, своевременное оповещение об имеющихся недостатках	25%

	соответствующих служб и зам. директора по АХЧ (П2) Примечание: для младшего обслуживающего персонала	
4.	Своевременное и качественное сдача отчетов, анализов работы, планов, проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями (П2) Примечание: для педагогических работников	25%
5.	Проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (П3)	25 %
6.	Участие в выполнении важных работ, мероприятий (П4)	25 %
Итого		100%

Расчет производится следующим образом:

$P_v = P_v \text{ пл. х } (P_1(25\%) + P_2(25\%) + P_3(25\%) + P_4(25\%))$,

где: P_v – премиальная выплата по итогам работы;

$P_v \text{ пл.}$ - премиальная выплата по итогам работы плановая;

P_1 – показатель 1;

P_2 – показатель 2;

P_3 – показатель 3;

P_4 – показатель 4.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 9.

Таблица 9

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	20%

».

3.6.В таблице 10 пункта 6.5:

3.6.1.Строку 2 изложить в новой редакции следующего содержания:

«

2.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%) согласно	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам, в соответствии	ежемесячно
----	----------------------------------------	---------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------	------------

		приложению 1,2 к настоящему Положению	с показателями эффективности деятельности	
		В максимальном размере 20 000 рублей, согласно приложению 3 к настоящему Положению	за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 9 настоящего Положения

».

3.6.2.Строку 3 изложить в новой редакции следующего содержания:

«

3.	Выплата по итогам работы за год	Предельный размер 2,0 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в год, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 9 настоящего Положения
----	---------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

».

3.6.3.Дополнить строкой 4 следующего содержания:

«

4.	Выплата по итогам работы за месяц	Предельный размер 10%	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении	ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого
----	-----------------------------------	-----------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------

			должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	учреждением в соответствии с разделом 9 настоящего Положения
--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------

».

4. Абзац седьмой пункта 8.4 раздела 8 «Другие вопросы оплаты труда» изложить в новой редакции следующего содержания:

«Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере 1,3 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.».

5. Приложение №1 к настоящему Положению изложить в новой редакции следующего содержания:

«

Приложение №1 к Положению о системе оплаты труда и порядке ее применения для работников ЛГ МАОУ «СОШ № 5»

Основные показатели выплат за качество выполняемых работ (учителя, педагогические работники)

№ пп	Наименование показателя	Максимальный размер выплаты по показателю	Период оценки
1.	Активное участие в Программе развития учреждения или управлении реализацией одного из проектов Программы	5%	Устанавливается 1 раз в месяц по итогам предыдущего периода
2.	Наличие победителей и призеров в дистанционных конкурсах, олимпиадах муниципального, регионального и всероссийского уровней, направленных для участия департаментом образования и молодежной политики города Лангепаса, работающих на имидж школы (в зависимости от количества участников) От 10 до 20 чел.- 2% Более 20 чел.- 3%	3%	Устанавливается 1 раз в месяц по итогам предыдущего периода

3.	<p>Наличие победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников, «Юниор»</p> <p><i>Достижения одного учащегося учитываются один раз по наивысшему показателю.</i></p> <p>Школьный этап До 5 победителей и призеров -3% более 5 победителей и призеров -5%</p> <p>Муниципальный этап 1-2 победителей и призеров -5% 3 и более победителей и призеров -10%</p> <p>Региональный этап- 20%</p>	20%	Устанавливается 1 раз в месяц по итогам предыдущего периода
4.	<p>Наличие победителей и призеров творческих конкурсов, конференций, спортивных соревнований и т.д.</p> <p><i>Достижения одного учащегося учитываются один раз по наивысшему показателю.</i></p> <p>Муниципальный этап 1-4 победителей и призеров -3% 5 и более победителей и призеров -5%</p> <p>Региональный этап- 10%</p>	10%	Устанавливается 1 раз в месяц по итогам предыдущего периода
5.	<p>Зафиксированные факты организации проектной и учебно-исследовательской деятельности обучающихся во внеурочное время (наличие надлежащим образом оформленных и представленных на очных мероприятиях (очная защита) работ обучающихся, выполненных под руководством работника)</p> <p>До 10 работ – 3% От 11 и больше – 5%</p>	5%	Устанавливается 1 раз в месяц по итогам предыдущего периода
6.	<p>Наличие учащихся победителей или призеров конференций («Шаг в будущее», «Леонардо» и т.д.), конкурсов в том числе на гранты Глав округа, Президента РФ</p> <p><i>Достижения одного учащегося учитываются один раз по наивысшему показателю.</i></p> <p>Школьный этап 1-3 победителей и призеров -3% 4-и более победителей и призеров -5%</p> <p>Муниципальный этап 1-3 победителей и призеров -5% 4 и более победителей и призеров -10%</p> <p>Региональный этап- 10%</p>	10%	Устанавливается 1 раз в месяц по итогам предыдущего периода
7.	<p>Создание и ведение информационных банков, аналитических и статистических баз данных, включенных в единое информационное пространство учреждения (социальные педагоги, психологи, логопеды, дефектологи)</p>	3%	Устанавливается 1 раз в месяц по итогам предыдущего периода
8.	<p>Зафиксированное участие очного представления положительного опыта работы (программы, протоколы и т.п.) семинара, конференции, форума, педагогических чтений и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)</p> <p>Муниципальный уровень –3% Региональный и всероссийский – 5%</p>	5%	Устанавливается 1 раз в месяц по итогам предыдущего периода

9.	Организация, подготовка и проведение массовых мероприятий направленных на повышение имиджа школы	3%	Устанавливается 1 раз в месяц по итогам предыдущего периода
10.	Участие работников учреждения в спортивных мероприятиях	3%	Устанавливается 1 раз в месяц по итогам предыдущего периода
11.	Наличие значка ВФСК «ГТО»	2%	Устанавливается 1 раз в месяц по итогам предыдущего периода
12.	Участие в работе лагерей (площадки) с дневным пребыванием детей	3%	Устанавливается 1 раз в месяц по итогам предыдущего периода
13.	Качество выполнения диагностических работ, по результатам независимых экспертиз (РДР, ВПР и др) Выше окружных показателей – 3%	3%	Устанавливается 1 раз в месяц по итогам предыдущего периода
14.	Проверка и анализ работ, выполненных вне учебного плана (ВПР, ОГЭ, ЕГЭ, итоговые сочинения и др)	2%	Устанавливается 1 раз в месяц по итогам предыдущего периода
15.	Результативное участие (победитель и призовые места) в профессиональных конкурсах (очное): 20 % – всероссийский уровень; 10 % – региональный уровень; 5 % - муниципальный уровень.	20%	Устанавливается 1 раз в месяц по итогам предыдущего периода
16.	Результативное участие (победитель и призовые места) в профессиональных конкурсах (заочное, дистанционное). Рекомендованные для участия департаментом образования и молодежной политики администрации города Лангепаса, Ханты-Мансийского АО-Югры, органами исполнительной власти 5 % – всероссийский уровень; 3 % - региональный уровень.	5%	Устанавливается 1 раз в месяц по итогам предыдущего периода
17.	Наличие публикаций в СМИ из опыта работы, из жизни класса или школы (отдельные заметки об интересных делах, об участии коллектива в жизни класса, школы, города и т.д.)	3%	Устанавливается 1 раз в месяц по итогам предыдущего периода
18.	Результаты работы с детьми из социально-неблагополучных семей, детей с девиантным поведением (устанавливается социальному педагогу, педагогам-психологам) (при наличии и исполнения плана работы, наличии карт наблюдений, по итогам посещения семей)	5%	Устанавливается 1 раз в месяц по итогам предыдущего периода
19.	Участие в психолого-педагогическом консилиуме (ППК) или ТПППК, подготовка документов	3%	Устанавливается 1 раз в месяц по итогам предыдущего периода
20.	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, учреждения, для других учреждений (по запросу) (социальный педагог, педагог-психолог, логопед, дефектолог)	3%	Устанавливается 1 раз в месяц по итогам предыдущего периода
21.	Организация и проведение анкетирования, опросов, тестирования по запросам вне плана работы специалиста (социальный педагог, педагог-психолог, логопед, дефектолог)	2%	Устанавливается 1 раз в месяц по итогам предыдущего периода

22.	Высокие показатели качества независимой оценки (государственная итоговая аттестация ОГЭ, ЕГЭ): Выше среднего показателя по городу, округу – 3%: Наличие выпускников, получивших 80 и выше процентов от максимального показателя (результата) – 1% за каждого выпускника	10%	Устанавливается 1 раз в месяц по итогам предыдущего периода
23.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ (при наличии приказа и анализа деятельности)	10%	Устанавливается 1 раз в месяц по итогам предыдущего периода
24	Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению (Доля обучающихся, пользующихся фондом библиотеки не менее 90%) (педагог-библиотекарь)	3%	Устанавливается 1 раз в месяц по итогам предыдущего периода
25	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения (педагог-библиотекарь) - Создание программы развития информационно библиографического пространства учреждения-3% - Выполнение программы развития информационно библиографического пространства учреждения-2%	5%	Устанавливается 1 раз в месяц по итогам предыдущего периода
26	Систематическое проведение библиотечных уроков для всех категорий обучающихся согласно плану с отчетом на сайте ОУ, тематических выставок	5%	Устанавливается 1 раз в месяц по итогам предыдущего периода

».

6. Приложение №2 к настоящему Положению изложить в новой редакции следующего содержания:

«

Приложение №2 к Положению о системе оплаты труда и порядке ее применения для работников ЛГ МАОУ «СОШ № 5»

**Основные показатели выплат за качество выполняемых работ
(заместители директора, главный бухгалтер)**

№ пп	Наименование показателя	Максимальный размер выплаты по показателю	Период оценки
1.	Своевременное и качественное предоставление отчетной документации органам исполнительной власти.	5%	Устанавливается 1 раз в месяц по итогам предыдущего периода
2.	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	5%	Устанавливается 1 раз в месяц по итогам предыдущего периода
3.	Активное участие в Программе развития учреждения или управлении реализацией одного из проектов Программы	5%	Устанавливается 1 раз в месяц по итогам предыдущего периода
4.	Создание и ведение информационных банков, аналитических и статистических баз данных, включенных в единое информационное пространство учреждения	5%	Устанавливается 1 раз в месяц по итогам предыдущего периода

5.	Зафиксированное участие очного представления положительного опыта работы (программы, протоколы и т.п.) семинара, конференции, форума, педагогических чтений и др. Муниципальный уровень – 2% Региональный и всероссийский – 5%	5%	Устанавливается 1 раз в месяц по итогам предыдущего периода
6.	Организация, подготовка и проведение массовых мероприятий направленных на повышение имиджа школы на уровне города, округа	5%	Устанавливается 1 раз в месяц по итогам предыдущего периода
7.	Участие в спортивных мероприятиях	3%	Устанавливается 1 раз в месяц по итогам предыдущего периода
8.	Наличие значка ВФСК «ГТО»	2%	Устанавливается 1 раз в месяц по итогам предыдущего периода
9.	Результативное участие (победитель и призовые места) в профессиональных конкурсах (очное): 20 % – всероссийский уровень; 10 % – региональный уровень; 5 % - муниципальный уровень.	20%	Устанавливается 1 раз в месяц по итогам предыдущего периода
10.	Результативное участие (победитель и призовые места) в профессиональных конкурсах (заочное, дистанционное). Рекомендованные для участия департаментом образования и молодежной политики администрации города Лангепаса, Ханты-Мансийского АО-Югры, органами исполнительной власти 10 % – всероссийский уровень; 5 % - региональный уровень.	10%	Устанавливается 1 раз в полугодие по итогам предыдущего периода
11.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ (при наличии приказа и анализа деятельности)	5%	Устанавливается 1 раз в месяц по итогам предыдущего периода
12.	Отсутствие предписаний/замечаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	5%	Устанавливается 1 раз в месяц по итогам предыдущего периода
13.	Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности	5%	Устанавливается 1 раз в месяц по итогам предыдущего периода
14.	Качественное ведение бюджетного учета, отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги.	5%	Устанавливается 1 раз в месяц по итогам предыдущего периода
15.	Отсутствие жалоб и обращений от работников по вопросам оплаты труда.	5%	Устанавливается 1 раз в месяц по итогам предыдущего периода
16.	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей в учреждении	5%	Устанавливается 1 раз в месяц по итогам предыдущего периода
17.	Своевременное проведение инвентаризации, списания основных средств и материалов	5%	Устанавливается 1 раз в месяц по итогам предыдущего периода
18.	Разработка планов, отчетов о выполнении, не превышены лимиты по расходованию электроэнергии, воды, тепла.	5%	Устанавливается 1 раз в месяц по итогам предыдущего периода

