

муниципальное автономное общеобразовательное учреждение

«Средняя школа № 63»

660059, Россия, Красноярский край, город Красноярск, ул. Академика Вавилова, дом 49Б.,  
тел. 201-53-62, E-mail: sch63@mail.ru, ИНН 2461023758, КПП 246101001, ОГРН 1022401945576

Дополнительное соглашение  
к Коллективному договору  
муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа № 63»  
на 2023 – 2026 гг.

Регистрационный № 5198 от 10.07.2023

От работодателя:

Директор  
МАОУ СШ № 63

  
И.С. Любикова  
12 января 2024  
М.П.



От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МАОУ СШ № 63

  
Н.А. Костунова  
12 января 2024  
М.П.



Департамент экономической политики  
и инвестиционного развития  
администрации г. Красноярска

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Изменения и дополнения  
к коллективному договору

№ 5198/3 от « 18 » 01 2024 г.

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 63» в лице директора Лютиковой Юлии Сергеевны, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны, и первичная профсоюзная организация в лице председателя Шептуновой Натальи Александровны, действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, с другой стороны, на основании п. 1.11 Коллективного договора от «10» июля г. № 2023 № 5198, в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации заключили настоящее Дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести в Положение об оплате труда работников МАОУ СШ № 63, приложения № 2 к Коллективному договору следующие изменения:

*1.1. абзацы седьмой, восьмой, шестнадцатый пункта 2.6.5.* «Расчет повышающего коэффициента производится по формуле...» после слов «персональных выплат» через запятую дополнить словами «специальной краевой выплаты»;

*1.2. пункт 4.2 читать в новой редакции:*

«4.2. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда));

- выплаты по итогам работы;

- специальная краевая выплата»

**1.3. пункт 4.6 изложить в следующей редакции:**

«4.6. Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, персональные выплаты устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год и выплачиваются ежемесячно пропорционально отработанному работником времени».

**1.4. дополнить пунктом 4.10.1 следующего содержания:**

«4.10.1. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3 000 рублей.

Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

Размер специальной краевой выплаты в месяце, в котором работникам производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$СКВ_{ув} = О_{тп} \times К_{ув} - О_{тп},$$

где:

СКВ<sub>ув</sub> – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды с 1 января 2024 года, Кув принимается равным 1.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув рассчитывается по формуле:

$$K_{ув} = (З_{пф1} + (СКВ \times K_{мес} \times K_{рк}) + З_{пф2}) / (З_{пф1} + З_{пф2}),$$

где:

З<sub>пф1</sub> – фактически начисленная заработная плата работника Учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

З<sub>пф2</sub> – фактически начисленная заработная плата работника Учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

К<sub>мес</sub> – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

К<sub>рк</sub> – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

При расчете Кув подлежит округлению до четырех знаков после запятой.»

***1.5. в пункте 4.11 «При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику»***

абзац первый после слов «персональных выплат» через запятую дополнить словами «специальной краевой выплаты»;

абзац восемнадцатый после слов «компенсационного характера» через запятую дополнить словами «персональных выплат и специальной краевой выплаты»;

**1.6. пункт 6.17 после абзаца пятого дополнить абзацем следующего содержания:**

«- специальная краевая выплата;»;

**1.7. дополнить пунктом 6.19.1 следующего содержания:**

«6.19.1. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителям.

Руководителю Учреждения и его заместителям по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3 000 рублей.

Руководителю Учреждения и его заместителям по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

Размер специальной краевой выплаты в месяце, в котором руководителю Учреждения и его заместителям производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$СКВ_{ув} = О_{тп} \times K_{ув} - О_{тп},$$

где:

$СКВ_{ув}$  – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

$О_{тп}$  – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

$K_{ув}$  – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды с 1 января 2024 года,  $K_{УВ}$  принимается равным 1.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года,  $K_{УВ}$  рассчитывается по формуле:

$$K_{УВ} = (З_{ПФ1} + (СКВ \times K_{МЕС} \times K_{РК}) + З_{ПФ2}) / (З_{ПФ1} + З_{ПФ2}),$$

где:

$З_{ПФ1}$  – фактически начисленная заработная плата руководителя Учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

$З_{ПФ2}$  – фактически начисленная заработная плата руководителя Учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

$K_{МЕС}$  – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

$K_{РК}$  – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

При расчете  $K_{УВ}$  подлежит округлению до четырех знаков после запятой.»;

**1.8. абзацы первый, второй пункта 6.20** после слов «персональных выплат» через запятую дополнить словами «специальной краевой выплаты».

2. Приложение № 6 «Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения для руководителя, его заместителей» к Положению об оплате труда работников МАОУ СШ № 63 изложить в следующей редакции:

*Приложение № 6*  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального автономного  
образовательного учреждения  
"Средняя школа № 63"

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА,  
РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ**

Руководитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	наличие реализованных мероприятий по популяризации здорового питания (дегустационные дни, совместные мероприятия с родителями, операторами питания, конкурсы и т.п.)	3%
	безопасность образовательной деятельности	организация и проведение родительского контроля, бракеража, анкетирования учащихся и родителей и иных мероприятий в соответствии с локальными нормативными актами	2%
		отсутствие несчастных случаев детей и взрослых	3%
		приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	10%
	реализация плана мероприятий в соответствии с "дорожной картой"	исполнение мероприятий согласно плану образовательной организации в соответствии с "дорожной картой" развития МСО	10%
	информационная открытость образовательного учреждения	полнота и актуальность информации на официальном сайте	5%
	дизайн образовательной среды	инфраструктурные проекты, включенные в каталог инфраструктурных решений и проектов	7%
	качество образовательной среды	реализация проектов, направленных на улучшение качества образовательной среды	5%
	создание условий для детей с особыми образовательными потребностями	реализация модели "Ресурсный класс"	3%

		<p>внедрение эффективных управленческих практик</p>	<p>наличие дополнительных объектов управления (за каждое структурное подразделение)</p> <p>наличие статуса федеральных, региональных, городских площадок, в том числе по работе с молодыми педагогами:</p> <p>федеральная 7%</p> <p>региональная 5%</p> <p>городская:</p> <p>3-5 площадок 5%</p> <p>1-2 площадки 3%</p>	<p>5%</p>
	<p>кадровое обеспечение</p>	<p>тиражирование эффективных практик городских базовых площадок, инновационных региональных и федеральных площадок</p> <p>позиционирование ОУ в городских профессиональных конкурсах "Учитель года", "Классный Класный"; "Лучший педагог дополнительного образования"; "Конкурс профессионального мастера специалистов сопровождения образовательного процесса (педагогов-психологов, учителей-дефектологов)", "Педагогический Дебют" (городской профессиональный конкурс среди молодых педагогов); "Хочу стать руководителем"</p> <p>выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе</p> <p>представительство в городских, районных коллегияльных органах и группах</p> <p>позиционирование профессиональных достижений руководителя ОУ</p> <p>управленческое наставничество</p>	<p>наличие участников</p> <p>наличие победителей</p> <p>1 поручение</p> <p>включение в советы, проектные группы, оргкомитеты</p> <p>выступления</p> <p>публикации руководителя ОУ</p> <p>участие в профессиональных стажировках для предъявления опыта руководителями-менторами и использования ресурса руководителями-стажерами. Реализация индивидуального плана мероприятий по наставничеству</p>	<p>5%</p> <p>10%</p> <p>5%</p> <p>5%</p> <p>2%</p> <p>5%</p> <p>7%</p>



	<p><b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b></p> <p>образовательные результаты</p>	<p>учебные результаты</p> <p>внеучебные результаты</p> <p>воспитательная работа</p>	<p>отсутствие выпускников 9-х классов, не получивших аттестаты</p> <p>отсутствие выпускников 11-х классов, не получивших аттестаты</p> <p>отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении внешних оценочных процедур на основании показателя: "Уровень объективности оценки образовательных результатов в субъекте РФ"</p> <p>наличие обучающихся, зачисленных в физико-математическую школу-интернат ФГАОУ ВО "Сибирский федеральный университет" или в КГАОУ "Краевая школа-интернат по работе с одаренными детьми "Школа космонавтики"</p> <p>наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы):</p> <p>международный и всероссийский уровень</p> <p>региональный уровень</p> <p>муниципальный уровень</p> <p>своевременное информирование руководителя главного управления образования администрации города о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся</p> <p>отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия</p> <p>положительная динамика снижения количества учащихся (воспитанников), стоящих на учете в КДН</p> <p>организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых</p>	<p>7%</p> <p>7%</p> <p>5%</p> <p>5%</p> <p>6%</p> <p>4%</p> <p>3%</p> <p>4%</p> <p>3%</p> <p>2%</p> <p>5%</p>
--	--	---	--	---

	эффективное использование электронного банка заданий по функциональной грамотности педагогами и обучающимися	ежемесячная положительная динамика в течение отчетного квартала количества обучающихся, выполнивших работу, и количества проверенных работ учителями	5%
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>		
организационная финансово-хозяйственная деятельность	и осуществление закупочной деятельности	отсутствие нарушений по результатам проверок надзорными, контролирующими органами, а также по результатам ведомственного контроля в сфере закупок	5%
	привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	предоставление платных образовательных услуг:	
		по тарифам, предусмотренным правовым актом города	5%
		по индивидуальным тарифам	10%
	обучение детей в соответствии с проектной вместимостью в условиях действующих санитарных норм и правил	увеличение количества детей:	
		более чем на 50%	5%
		более чем на 80%	7%
		более чем на 90%	9%
		более чем на 100%	11%
		более чем на 110%	13%
		более чем на 120%	15%
	приведение в соответствие с действующим законодательством ранее изданных локальных нормативных актов по вопросам, относящимся к компетенции образовательного учреждения	отсутствие выявленных фактов несоответствия локальных нормативных актов требованиям действующего законодательства по результатам проверок надзорных и контролирурующих органов	10%
<b>Заместитель руководителя</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	15%
	наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	15%
	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15%
	система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	14%

сохранение здоровья учащихся	организация обеспечения учащихся горячим питанием	отсутствие жалоб	10%
учреждения	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся	10%
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
обеспечение качества образования в учреждении	показатели качества по результатам аттестации	общеобразовательные учреждения - не ниже 30%, гимназии, лицеи, школы с углубленным изучением предметов - не ниже 50% по предметам с углубленной подготовкой	30%
	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%
	достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
	своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися, воспитанниками	4%
сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	движение учащихся в пределах 1-2% от общей численности	10%

	<p><b>Выплаты за качество выполняемых работ</b></p> <p>эффективность управленческой деятельности</p>	<p>управление учебно-воспитательным процессом на наличие и реализация программ и проектов основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа надпредметного содержания, программа воспитания)</p>	<p>20%</p>
--	--	---	------------

3. Настоящие изменения и дополнения применяются к правоотношениям, возникшим с 01.01.2024 года.

4. Настоящие дополнения и изменения к Коллективному договору разместить на официальном сайте Учреждения.

Директор школы



Ю.С. Лютикова