

**Дополнительное соглашение
о внесении изменений в Коллективный договор
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
муниципального образования город Нягань
«Средняя общеобразовательная школа № 2»**

Город Нягань

« 26 » ноября 2021

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение муниципального образования город Нягань «Средняя общеобразовательная школа № 2», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора **Кравченко Василия Ивановича**, представляющего интересы учреждения и представителя трудового коллектива в лице **Лобовой Ольги Алексеевны**, представляющей интересы Работников МАОУ МО г. Нягань «СОШ №2», заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

В результате проведения общего собрания работников по вопросу внесения изменений в Коллективный договор стороны пришли к соглашению:

1. **Раздел 2 «Рабочее время и время отдыха» дополнить пунктом 2.7 следующего содержания:**

«2.7. Работникам, прошедшим полный цикл вакцинации от COVID-19 двухкомпонентной или однокомпонентной вакциной предоставляется два дополнительных оплачиваемых дня отдыха с сохранением заработной платы, как за фактически отработанное время. Дополнительные оплачиваемые дни отдыха предоставляются сотруднику на основании письменного заявления и предъявления сертификата о вакцинации. Заявление должно быть согласовано с директором школы.»

2. **Пункт 4.7. изложить в следующей редакции:**

«4.7. Руководителям, заместителям руководителей и педагогическим работникам (далее - работники) МАОУ МО г. Нягань «СОШ №2», имеющим стаж работы не менее десяти лет в образовательных организациях, расположенных на территории города Нягани, при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости выплачивается единовременное денежное вознаграждение без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в размере:

- проработавшим от 10 до 19 лет – 60 000 рублей;
- проработавшим от 20 до 29 лет – 90 000 рублей;
- проработавшим от 30 до 39 лет – 120 000 рублей;
- проработавшим 40 лет и более – 155 000 рублей.

Единовременное денежное вознаграждение выплачивается один раз при соблюдении работниками МАОУ МО г. Нягань «СОШ №2» следующих обязательных условий:

- 1) выход на пенсию по старости;
- 2) стаж работы в муниципальных образовательных организациях, расположенных на территории города Нягани не менее десяти лет.

Основанием для выплаты единовременного денежного вознаграждения являются:

- приказ об увольнении работника МАОУ МО г. Нягань «СОШ №2» по его инициативе (по собственному желанию) в связи с выходом на пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 400-ФЗ «О страховых пенсиях».

Выплата единовременного денежного вознаграждения производится при окончании действия трудовых правоотношений МАОУ МО г. Нягань «СОШ №2» с работником в связи с выходом последнего на пенсию по старости. Единовременное вознаграждение не производится гражданам, получившим указанное вознаграждение ранее.».

3. Пункт 4.8. изложить в следующей редакции:

«4.8. «Работникам учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности. Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ Работодателя. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности (согласно утвержденной тарификации, но с учетом изменений коэффициентов специфики, квалификации и др. по каждому работнику на дату издания приказа о единовременной выплате при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска).

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников учреждения (кроме руководителя).

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен превышать **двух фондов оплаты труда** по основной занимаемой должности (профессии). Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год (расчет выплаты осуществляется с даты приема работника на работу до конца календарного года). При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней. Единовременная выплата выплачивается в полном объеме работнику уволенному по окончании срочного трудового договора и вновь принятому в данную образовательную организацию в течение календарного года, если перерыв составляет не более трех рабочих дней.

В отношении работников, приступившим к работе в связи с окончанием отпуска по уходу за ребенком до трех лет, а также, прервавших отпуск по уходу за ребенком до трех лет и приступивших к работе, расчет единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится с даты выхода работника на работу до конца календарного года, за исключением работников находящихся в отпуске по уходу за ребенком

до трех лет и работающих на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному за виновные действия.».

«5.13. ИСКЛЮЧИТЬ И ПОМЕНИТЬ НУМЕРАЦИЮ СЛЕД ПУНКТОВ»:

4. Пункт 5.15 считать пунктом 5.14. и изложить в следующей редакции:

«5.14. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы);

- выплаты за выполнение сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

- денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам учреждения, реализующих образовательные программы начального, общего, основного общего и среднего образования, в том числе адаптированные образовательные программы.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315–317 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Думы города Нягани от 22.04.2016 года №781 «О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нягань, работающих в органах местного самоуправления муниципального образования город Нягань и муниципальных учреждениях муниципального образования город Нягань» (с изменениями).

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по

соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, осуществляется в размере 5000 рублей в месяц (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах) за счет средств федерального бюджета.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается к денежному вознаграждению за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций в размерах, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за счет средств федерального бюджета. Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляются за счет средств бюджета автономного Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года № 76-03 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.».

5. Пункт 5.16. считать пунктом 5.15. и изложить в следующей редакции:

«5.15. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Порядок установления выплат, критерии, размеры и сроки выплат закрепляется в локально-нормативных актах Работодателя.

Размер выплат работнику может быть изменен по представлению непосредственно Работодателя, профсоюзной организации, органа управления организацией, а также в случае добровольного отказа работника от выполнения вида работ, за которые предусмотрена надбавка.

Установление размера надбавок отдельному работнику производится по критериям оценивания качества труда комиссией. Решение комиссии оформляется протоколом. На его

основании издается приказ о выплате стимулирующих надбавок. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается один раз в месяц, за фактически отработанное время, данная выплата включается в расчет среднего заработка работника в месяце фактического начисления в полном размере.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников учреждения.

Дополнительно за качество выполняемых работ в учреждении может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемым локально-нормативными актами Работодателя. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с настоящим коллективным договором и другими локально-нормативными актами Работодателя.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце учебного/финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

Предельный размер выплаты составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал осуществляется педагогическим работникам, руководителю учреждения за общие результаты работы по итогам квартала при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда. Премияльная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год в декабре финансового года. Начисленные выплаты по итогам работы за квартал, год осуществляются по основной занимаемой должности пропорционально отработанному времени.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников учреждения:

–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.

Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за квартал, год:

1) Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественная подготовка документов - до 20%.

2) Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений – до 20%.

3) Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации – до 20%.

4) Несоблюдение трудовой дисциплины – до 20%.».

6. Пункт 5.17 считать пунктом 5.16.

7. Добавить пункт 5.17. и читать в следующей редакции:

«5.17. Единовременная выплата работникам учреждения за работу по проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в пунктах проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий (далее – ГИА) осуществляется работникам учреждения, участвующим в проведении единого государственного экзамена в пунктах проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий в случае введения на территории автономного округа режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации. Единовременная выплата устанавливается в размере 1 000 рублей за каждый день выполнения обязанностей при проведении ГИА с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на основании ведомости.».

8. Пункт 5.18. изложить в следующей редакции:

«5.18. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат руководителю учреждения устанавливается приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани и указывается в трудовом договоре. В объеме стимулирующих выплат учреждения выделяется директорский фонд. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя учреждения, устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера и составляет 10% (в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц).

Директорский фонд состоит из регулярных и разовых выплат:

- регулярные выплаты определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности руководителя;
- разовые выплаты начисляются за особые достижения, выполнение особо важных работ, премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год;
- поощрение к юбилейным и праздничным датам.

Руководителю регулярные выплаты устанавливаются один раз в год до 15 февраля на период с 1 января по 31 декабря текущего календарного года.

В случае изменения в течение финансового года ставки заработной платы регулярные выплаты устанавливаются в течение месяца с момента изменения ставки заработной платы и определяются в соответствии с показателями эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя, примененные первоначально для определения регулярных выплат на финансовый год. Перерасчет регулярных выплат производится с момента изменения ставки заработной платы.

Регулярные выплаты выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время.

Руководителю устанавливаются регулярные выплаты в течение месяца с момента реорганизации организации (изменения штатной численности, объединения, переименования) или назначения нового руководителя на должность.

В случае проведения реорганизации с 1 января по 30 ноября текущего года, данная выплата руководителю устанавливается на срок по 31 декабря текущего календарного года. В случае проведения реорганизации с 1 декабря по 31 декабря текущего года, данная выплата руководителю устанавливается на срок с 1 января по 31 декабря следующего календарного года.

Руководителю, уволенному по окончании срочного трудового договора и вновь принятому в данную образовательную организацию, руководителем в течение календарного года регулярные выплаты определяются в соответствии с показателями эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя, примененные первоначально для определения регулярных выплат на финансовый год.

Размер регулярных выплат на основании произведенных расчетов устанавливается Комиссией Комитета образования и науки Администрации города Нягани по установлению стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций.

Решение Комиссии по регулярным выплатам оформляется протоколом, на основании которого издается приказ Комитета образования и науки Администрации города Нягани об установлении размера регулярных выплат руководителям образовательных организаций.

Разовые выплаты, связанные с особыми достижениями особо важных работ, выплаты по результатам участия учреждения в независимых процедурах оценки качества (внешний аудит, рейтинг), премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год производятся по приказу Комитета образования и науки Администрации города.

Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год производятся за фактически отработанное время.

Премиальная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год в декабре финансового года.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в следующих случаях:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, недостижение показателей эффективности и результативности работы учреждения;

- наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридическими лицами, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения, причинения ущерба учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

- несоблюдение Положения об оплате труда работников образовательных организаций находящихся в ведомственной принадлежности Комитета образования и науки Администрации города Нягани.

Сложившаяся экономия из директорского фонда руководителя направляется на стимулирующие выплаты работникам учреждения.»

9. Пункт 5.20 изложить в следующей редакции:

«5.20. При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок (Приложение №1а, 1б, 1в), в котором указаны:

- составные части заработной платы, причитающейся ему за расчетный период;
- размеры иных сумм, начисленных работнику (в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику);
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний, страховых взносах, начисленных на заработную плату;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата работнику выплачивается путем перечисления на указанный работником в заявлении счет в банке: за первую половину месяца – 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 10 числа следующего за отчетным месяцем.

Оплата за платные образовательные услуги, за работу в оздоровительном лагере выплачивается – в течение пяти рабочих дней после факта оказания данных услуг при наличии денежных средств на лицевом счете.

Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам учреждения выплачивается до последнего числа месяца следующего за расчетным при наличии денежных средств на лицевом счете.

При совпадении дня перечисления заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем перечисление заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три календарных дня до его начала.

Расчет при увольнении производится в день увольнения работника, а в части имеющейся задолженности по оплате стоимости проезда к месту отдыха и обратно – по мере поступления финансирования (дополнительных плановых назначений) на лицевой счет учреждения.

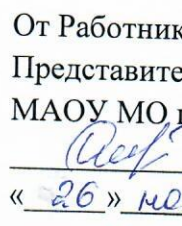
При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.»

10. Настоящее дополнительное соглашение действует с момента его подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора МАОУ МО г. Нягань «СОШ №2» от 14.10.2019 года (регистрационный номер №98).

ПОДПИСИ СТОРОН

От Работодателя
Директор МАОУ МО г. Нягань

В.И. Кравченко
« 26 » ноября 2021

От Работников
Представитель работников
МАОУ МО г. Нягань «СОШ №2»

О.А. Лобова
« 26 » ноября 2021

Коллективный договор, (изменения в коллективный договор)
зарегистрирован в отделе трудовых отношений
(структурное подразделение органа)
Управления Труда Администрации г. Москвы
(подразделение)
Регистрационный номер 47
Дата регистрации «06» декабря 2021 года
шаблон специалист отдела
(должность)
Юсуп / Юсупова Т.Ю.
(подпись) (Ф.И.О.)

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью
8 листов
Директор школы
В.И. Кравченко
