

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 90»**

660003, Россия, Красноярский край, город Красноярск, улица Академика Павлова, дом 24
тел. (391) 237-69-69; телефакс (391) 260-70-86; e-mail: sh90@mailkrsk.ru,

<https://sh90-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/>
ОГРН 1022401945345, ИНН 2461023483, КПП 246101001, ОКПО 39701718

**Дополнительное соглашение к Коллективному договору муниципального автономного
общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 90» на 2023 - 2026гг.**

Регистрационный № 5156
от «05» апреля 2023года.

От работодателя:

Вр.и.о. директора MAOY CШ № 90

 / Н.О. Цайтлер/


«12» января 2024г.

М.П.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации.

 Д.Д. Горшечникова/


«12» января 2024г.

М.П.

СОГЛАСОВАНО

Заместитель руководителя
главного управления

образования администрации
города Красноярска

 Т.В. Авулова
2024г.



Принят на собрании трудового коллектива
Протокол №1 от 12.01.2024г

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 90» (далее МАОУ СШ № 90) в лице директора тальи Олеговны, действующей на основании Приказа от 08.12.2023г № 2756/к, в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны, и первичная профсоюзная организация в лице председателя Горюшиной Ларисы Дмитриевны, действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, являющаяся представителем «Работников» с другой стороны, на основании п. 1.11 Коллективного договора от «05» апреля 2023 г. № 5156, в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

1. Внести в Приложение 2 (Положение об оплате труда работников МАОУ СШ № 90

- 1) абзаца шестой, седьмой, пятнадцатый пункта **2.6.5** после слов «персональных выплат» дополнить словами «специальной краевой выплаты»;
- 2) пункт **4.2** после абзаца пятого дополнить абзацем следующего содержания: «специальная краевая выплата»;
- 3) пункт **4.6.** изложить в следующей редакции:

«4.6. Стимулирующие выплаты, установленные руководителем в виде фиксированных сумм 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 (ежемесячно, ежеквартально или на год) производятся ежемесячно пропорционально отработанному работником времени»;

4) дополнить пунктом **4.11.1.** следующего содержания:

«4.11.1. 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:

$$СКВ_{ув} = Отп \times Кув - Отп,$$

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;

$Отп$ – 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:

$$Кув = (Зпф1 + (СКВ \times Кмес \times Крк) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2),$$

где:

$Зпф1$ – 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;

$Зпф2$ – 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;

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

$Крк$ – 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.

5) пункт 6.17. после абзаца пятого дополнить абзацем следующего содержания:

«-специальная краевая выплата»;

б) дополнить пунктом 6.19.1 следующего содержания:

«6.19.1. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

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

Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам 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 руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам 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:

$$СКВ_{\text{ув}} = Отп \times К_{\text{ув}} - Отп,$$

где:

$СКВ_{\text{ув}}$ – 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;

$Отп$ – 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;

$К_{\text{ув}}$ – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды с 1 января 2024 года, $К_{\text{ув}}$ принимается равным 1.

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

$$K_{ув} = (Зпф1 + (СКВ \times K_{рк} + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2)),$$

где:

Зпф1 – 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;

Зпф2 – 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 Кув подлежит округлению до четырех знаков после запятой.;

7) абзацы первый, второй пункта 6.20. после слов «персональных выплат» дополнить словами «, специальной краевой выплаты».

2. Внести в Положение об оплате труда работников МАОУ СШ № 90 города Красноярска (далее – Положение), следующие изменения:

2.1. Строки «Руководитель», «Заместитель руководителя» таблицы приложения № 6 «Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя, его заместителей» к Положению изложить в следующей редакции:

"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%
	инфраструктурные условия	безопасность образовательной деятельности	

	<p>организация и проведение родительского контроля, бракеража, анкетирования учащихся и родителей и иных мероприятий в соответствии с локальными нормативными актами</p> <p>отсутствие несчастных случаев детей и взрослых</p> <p>приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком</p>	<p>2%</p> <p>3%</p> <p>10%</p>
<p>реализация плана мероприятий в соответствии с "дорожной картой"</p>	<p>исполнение мероприятий согласно плану образовательной организации в соответствии с "дорожной картой" развития МСО</p>	<p>10%</p>
<p>информационная открытость образовательного учреждения</p>	<p>полнота и актуальность информации на официальном сайте</p>	<p>5%</p>
<p>дизайн образовательной среды</p>	<p>инфраструктурные проекты, включенные в каталог инфраструктурных решений и проектов</p>	<p>7%</p>
<p>качество образовательной среды</p>	<p>реализация проектов, направленных на улучшение качества образовательной среды</p>	<p>5%</p>
<p>создание условий для детей с особыми образовательными потребностями</p>	<p>реализация модели "Ресурсный класс"</p>	<p>3%</p>
<p>внедрение эффективных управленческих практик</p>	<p>наличие дополнительных объектов управления (за каждое структурное подразделение)</p>	<p>5%</p>
	<p>наличие статуса федеральных, региональных, городских площадок, в том числе по работе с молодыми педагогами:</p>	<p>7%</p>
	<p>федеральная</p>	<p>5%</p>
	<p>региональная</p>	<p>5%</p>
	<p>городская:</p>	<p>5%</p>
	<p>3-5 площадок</p>	<p>3%</p>
	<p>1-2 площадки</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 Классный"; "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>5%</p> <p>10%</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>I 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>5%</p> <p>2%</p> <p>5%</p> <p>7%</p>
<p>выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</p>		
<p>образовательные результаты</p> <p>учебные результаты</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>7%</p> <p>7%</p> <p>5%</p> <p>5%</p>
<p>внеучебные результаты</p>	<p>наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы):</p> <p>международный и всероссийский уровень</p> <p>региональный уровень</p> <p>муниципальный уровень</p>	<p>6%</p> <p>4%</p> <p>3%</p>
<p>воспитательная работа</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</p>	<p>4%</p>

	<p>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>ежемесячная положительная динамика в течение отчетного квартала количества обучающихся, выполнявших работу, и количества проверенных работ учителями</p>	<p>3%</p> <p>2%</p> <p>5%</p> <p>5%</p>
	<p align="center">выплаты за качество выполняемых работ</p> <p>отсутствие нарушений по результатам проверок надзорными, контролирующими органами, а также по результатам ведомственного контроля в сфере закупок</p> <p>предоставление платных образовательных услуг: по тарифам, предусмотренным правовым актом города</p> <p>по индивидуальному тарифам</p> <p>увеличение количества детей:</p> <p>более чем на 50%</p> <p>более чем на 80%</p> <p>более чем на 90%</p> <p>более чем на 100%</p> <p>более чем на 110%</p> <p>более чем на 120%</p> <p>отсутствие выявленных фактов несоответствия локальных нормативных актов требованиям действующего законодательства по результатам проверок надзорных и контролирурующих органов</p>	<p>5%</p> <p>10%</p> <p>5%</p> <p>7%</p> <p>9%</p> <p>11%</p> <p>13%</p> <p>15%</p> <p>10%</p> <p>выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</p> <p>15%</p>
<p>эффективное использование электронного банка заданий по функциональной грамотности педагогами и обучающимися</p>	<p>выплаты за качество выполняемых работ</p> <p>ис осуществление закупочной деятельности</p> <p>привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения</p> <p>обучение детей в соответствии с проектной вместимостью в условиях действующих санитарных норм и правил</p> <p>приведение в соответствие с действующим законодательством ранее изданных локальных нормативных актов по вопросам, относящимся к компетенции образовательного учреждения</p>	<p>5%</p> <p>10%</p> <p>5%</p> <p>7%</p> <p>9%</p> <p>11%</p> <p>13%</p> <p>15%</p> <p>10%</p>
<p>организационная финансово-хозяйственная деятельность</p>	<p>выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</p> <p>создание условий для осуществления</p>	<p>15%</p>
<p>Заместитель руководителя</p>	<p>материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса</p>	<p>15%</p>

учебно-воспитательного процесса	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%
сохранение здоровья учащихся в учреждении	система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	14%
	организация обеспечения учащихся горячим питанием	отсутствие жалоб	10%
обеспечение качества образования в учреждении	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся	10%
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
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	наличие призеров и победителей	20%
сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися, воспитанниками	4%
		движение учащихся в пределах 1-2% от общей численности	10%
выплаты за качество выполняемых работ			

20%	управление учебно-воспитательным процессом на основе индивидуализации и реализации программ и проектов программ и проектов (программа развития учреждения, программа надпредметного содержания, программа воспитания)	эффективность управленческой деятельности	
-----	---	---	--

3. Настоящее дополнительное соглашение к Коллективному договору вступает в силу с момента подписания его сторонами и распространяют свое действие на правоотношения сторон с 01.01.2024 г.

От работодателя:
 Вр.и.о. директора
 МАОУ СПЦ № 90
 Цайтлер Н.О.
 « 18 » *Сентябрь* 2024г.

От работников:
 Председатель ГПО
 МАОУ СПЦ № 90
 Горнечникова Л.Д.
 « 18 » *Сентябрь* 2024г.

