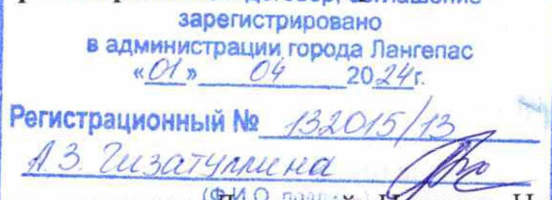


**Изменения и дополнения в Коллективный договор ЛГ МАОУ «Гимназия № 6»
регистрационный номер 132015 от 14.09.2020**

г. Лангепас



29 февраля 2024 года

Стороны, в лице ~~директора~~ Девятовой Натальи Николаевны с одной стороны и председателя первичной профсоюзной организации Нужной Татьяны Викторовны с другой стороны, договорились о внесении в Коллективный договор от 01.09.2020 рег. № 132015 следующих изменений и дополнений:

1. Пункт 7.12 «Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями» изложить в новой редакции следующего содержания:
«7.12 Дополнительно к установленным законодательством Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры мерам социальной поддержки руководителям, заместителям руководителей и педагогическим работникам имеющим стаж работы не менее десяти лет в образовательных учреждениях, расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере 156 500 рублей.».
2. Таблицу 4 пункта 2.5 Приложения № 2 Коллективного договора дополнить строками 4,5 следующего содержания:

| | | |
|---|--|--------|
| 4 | Специалист административно-хозяйственной деятельности | 17 718 |
| 5 | Специалист по антитеррористической защищенности и безопасности | 17 718 |

3. Таблицу 5 подпункта 2.6.1 пункта 2.6 изложить в новой редакции следующего содержания:

«Таблица 5

| № п/п | Наименование повышающего коэффициента | Размер повышающего коэффициента (в %) |
|-------|---|---------------------------------------|
| 1. | За наличие квалификационной категории «Педагог-наставник» | 30 |
| 2. | За наличие квалификационной категории «Педагог-методист» | 20 |
| 3. | За высшую квалификационную категорию | 15 |
| 4. | За первую квалификационную категорию | 10 |

4. В разделе 4 «Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления»:
 - 4.1. Абзац четвертый пункта 4.1 изложить в новой редакции следующего содержания:
«-по итогам работы за месяц, год.».
 - 4.2. Абзац третий пункта 4.3 изложить в новой редакции следующего содержания:
«Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится ежемесячно, в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников учреждения. Предельный размер

установленной выплаты за качество составляет 50% оклада (должностного оклада) работника».

4.3. Пункт 4.4. изложить в новой редакции следующего содержания:

«4.4. Выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей в соответствии с коллективным договором.

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

Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии средств по фонду оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 7 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).

Премияльная выплата по итогам работы за год производится работникам, которые на момент принятия решения о поощрении состоят в трудовых отношениях с ЛГ МАОУ «Гимназия № 6». Начисление выплаты осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени. Премияльная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим не снятое дисциплинарное взыскание.

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

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 год, устанавливаются в соответствии с таблицей 12.

Таблица 12

| № 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% |

4.4. В таблице 13 пункта 4.5;

4.4.1. Строку 2, 3 изложить в новой редакции следующего содержания:

«

| | | | | |
|----|--|---|--|--|
| 2. | Выплата за качество выполняемой работы | Предельный размер-50% (для вновь принятых на срок 1 год – не менее 10%) | Заместителям директора, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам (Таблица № 10) | ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда |
| | | в абсолютном размере, максимальный размер 10 000 руб. | специалистам (за исключением педагогических), служащим, рабочим | ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности |
| | | в абсолютном размере, максимальный размер не ограничен | 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 |
| 3. | Выплата по итогам работы за год | Предельный размер – 2,0 должностных оклада (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, сформированного учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения |

».

4.4.2. Дополнить строкой 4 следующего содержания:

«

| | | | |
|-----------------------------------|-----|--|---|
| Выплата по итогам работы за месяц | 10% | работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление | ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда |
|-----------------------------------|-----|--|---|

».

