


От работодателя:  
Директор МАОУ СОШ № 46 с УИОП



В.А. Крукле

« 18 » декабря 2023г.

От работников:  
Председатель профкома

 О.В. Дуппо

« 07 » декабря 2023г.

## ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ

к коллективному договору

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения города  
Калининграда средняя общеобразовательная школа № 46 с углубленным изучением  
отдельных предметов (МАОУ СОШ № 46 с УИОП)

от 12.12.2019 года


1. Продлить срок действия коллективного договора на 1 год с 12.12.2023 года до 12.12.2024 года.

Министерство социальной политики  
Калининградской области  
ГКУ КО «ЦЗН Калининградской области»

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

Регистрационный № 0239.01.08,  
92000.92310.09934


«12» декабря 2023г.

 Ф.И.О.


От работодателя:  
Директор МАОУ СОШ № 46 с УИОП

От работников:  
Председатель профкома



  
Крукле В.А.

«08» декабря 2023г.

  
Дупло О.В.

«08» декабря 2023г.

## ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ

### к коллективному договору

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения города  
Калининграда средняя общеобразовательная школа № 46 с углубленным изучением  
отдельных предметов (МАОУ СОШ № 46 с УИОП)  
(наименование организации)

от 12.12.2019 года

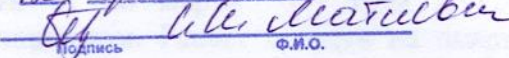
1. Приложение № 2. Положение об оплате труда МАОУ СОШ № 46 с УИОП  
изложить в новой редакции.

Министерство социальной политики  
Калининградской области  
ГКУ КО «ЦСН Калининградской области»

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**


Регистрационный № 0239.01.08.  
92000.92310.09935

«12» декабря 2023г.

  
Подпись Ф.И.О.



гласовано  
Председатель профсоюзного комитета

 Дуппо О.В.

«08» декабря 2023 г.

Утверждаю  
Директор МАОУ СОШ №46 с УИОП

 Крукле В.А.

«08» декабря 2023 г.

Приложение № 2 к Коллективному договору

МАОУ СОШ № 46 с УИОП

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА МАОУ СОШ № 46 с УИОП

(в новой редакции)

Настоящее положение разработано в рамках системы оплаты труда для реализации программы основного общего образования в отношении работников, участвующих в реализации названных программ, в том числе в отношении административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

Правовым основанием введения системы оплаты труда являются Федеральный закон РФ от 29.12.2012 М2273-ФЗ «Об образовании РФ», части 2 статьи 26 и 14. Федерального закона № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», статья 144 Трудового кодекса Российской Федерации и коллективный договор, закон Калининградской области от 14 ноября 2004 г. № 458 «Об оплате труда работников государственных учреждений Калининградской области и организаций, финансируемых за счет средств областного бюджета», Постановление Правительства Калининградской области от 23 марта 2007 г. -М2 146 «О реализации комплексного проекта модернизации проекта образования в Калининградской области», приказ Министерства образования Калининградской области от 27 июля 2007 г. № 1037/1 «Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений».

### Раздел 1

#### 1. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения

Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств МАОУ СОШ №46 с УИОП на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом бюджетного финансирования, утвержденного Законом Калининградской области от 26 марта 2007 года №9124, количеством обучающихся и поправочным коэффициентом. Расчет средств на оплату труда производится на основании Постановления Калининградской области от 21 мая 2006 года № 3278 «О методике расчета нормативов бюджетного финансирования на реализацию федерального государственного образовательного стандарта (программы)



общего образования и плату услуг по содержанию имущества и коммунальных услуг в общеобразовательном учреждении на одного учащегося в год».

## 2. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

Учреждение на 01 января и 01 сентября текущего финансового года определяет и закрепляет в нормативных актах распределение ФОТ, соотношение базовой и стимулирующей части, соотношение ФОТ педагогического персонала и иных работников, соотношение базовой и специальной части, порядок распределения базовой и стимулирующей частей, размеры повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, размер базового должностного оклада.

2.1. Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части (специальной) (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):

ФОТ ОУ = ФОТб + ФОТст

2.2. Доля базовой части (ФОТ б) составляет от 70 % до 80% ФОТ, доля стимулирующей части (ФОТ ст) составляет от 20 % до 30% ФОТ школы.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату - руководителя (директора образовательного учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера); - педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (учитель, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор ОБЖ, воспитатель группы продленного дня, педагог-организатор валеологической деятельности, педагог-психолог); - учебно-вспомогательного персонала (секретарь учебной части, делопроизводитель, зав. библиотекар, библиотекар, инженер, лаборант кабинетов химии, физики, заведующий хозяйством, экономист, бухгалтер и др.);

- младшего обслуживающего персонала (специалист-организатор школьного питания, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (уборщик), рабочий по зданию (сторож, дворник, электрик, сантехник, плотник), гардеробщик) и рассчитывается по формуле:

$ФОТб = ФОТ_{ауп} + ФОТ_{пп} + ФОТ_{увп} + ФОТ_{оп}$ ,

где:

ФОТ<sub>ауп</sub> — доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала; ФОТ<sub>пп</sub> — доля фонда оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

ФОТ<sub>увп</sub> — доля фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ<sub>оп</sub> — доля фонда оплаты труда для обслуживающего персонала.

2.3. Размеры должностных окладов работников Учреждения, а также выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами Учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками Директором Учреждения.

В случае изменения фонда оплаты труда Учреждения и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение.

## 3. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги



3.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (ФОТп) состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТсп).

3.2. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, распределяются, исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов и доплат.

3.3. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из количества проведенных им учебных часов, численности обучающихся в классах и стоимости бюджетной образовательной услуги, методического обеспечения учебно-воспитательного процесса в размере 100 руб.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника введена условная единица «стоимость 1 ученико-часа», как основа расчета бюджетной образовательной услуги.

Стоимость 1 ученико-часа — стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

3.4. Стоимость бюджетной образовательной услуги в образовательном учреждении (руб./ученико-час) рассчитывается по формуле:

ФОТо x 34

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТо} \times 34}{(a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 \dots + a11 \times v11) \times 52},$$

где:

Стп — стоимость бюджетной образовательной услуги;

34 — количество учебных недель в учебном году;

52 — количество недель в году;

ФОТо — общая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

a1 — количество обучающихся в первых классах;

a2 — количество обучающихся во вторых классах;

a3 — количество обучающихся в третьих классах;

a11 — количество обучающихся в одиннадцатых классах;

v1 — годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v2 — годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v3 — годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

v11 — годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

Учебный план разрабатывается Учреждением самостоятельно и обеспечивает реализацию в полном объеме федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования.

Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

#### 4. Расчет должностных окладов педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

Должностной Оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$O = \text{Стп} \times U \times \Pi \times K \times A$ , где:

O — оклад педагога, осуществляющего учебный процесс;

Стп — расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

U — количество обучающихся по предмету в каждом классе;



П — количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе рассчитывается следующим образом: количество часов по учебному плану в неделю умножается на 4.

К — повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета;

А — повышающий коэффициент за квалификационную категорию (/или/ разряд) педагога.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

Расчет суммы оплаты труда за нагрузку при ведении курсов по выбору, элективных курсов в классах производится по формуле:

Отр = У х П х К х Стп х А, где:

Отр — оплата труда педагога, осуществляющего ведение курсов по выбору, элективных курсов;

У — количество обучающихся по предмету в класс.

П — количество часов установленного курса в каждом классе рассчитывается следующим образом: количество часов в неделю умножается на 4.

К — повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета;

Стп — расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

А — повышающий коэффициент за квалификационную категорию (/или/ разряд) педагога.

Повышающий коэффициент К (за сложность и приоритетность предмета) устанавливается в размере:

К = 1,5 (1-й класс начальной школы);

К = 1,15 (русский язык, литература, основы православной культуры и этики, иностранный язык, математика, 2-4 классы начальной школы);

К = 1,10 (история, мировая художественная культура, русская художественная культура, история, обществознание, география, биология, природоведение, физика, химия, основы музыкальной культуры, основы исследовательской и проектной деятельности);

К = 1,05 (право, экономика, технология, черчение, информатика, изобразительное искусство, астрономия);

1,0 (физическое воспитание, музыка, основы безопасности жизнедеятельности).

При расчете оклада педагога, осуществляющего учебный процесс в классах, где произошло деление на группы по предметам, а также при наполняемости класса от 5 и менее учащихся применяется расчет как при численности обучающихся в классе без деления на группы и при полной наполняемости.

При преподавании элективных и факультативных и курсов по выбору повышающий коэффициент К устанавливается соответственно коэффициенту предмета по профилю которого ведутся курсы.

Повышающий коэффициент А (за квалификационную категорию педагога) устанавливается:

-1,3 (для педагогических работников, имеющих высшую категорию);

-1,2 (для педагогических работников, имеющих первую категорию).

Перетарификация педагогов и учителей производится в случае изменения численности обучающихся, а также и другие изменения.

**5. Базовая (специальная) и стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения распределяется согласно:**

**5.1.** Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда всех работников образовательного учреждения (ФОТсп), обеспечивает:

-осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством РФ, региональными и муниципальными нормативными правовыми актами;



-осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных коллективным договором, локальными правовыми актами образовательного учреждения.

**5.2.** К выплатам компенсационного характера относятся в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством РФ, региональными и муниципальными нормативными правовыми актами: - доплаты за совмещение профессий\*(должностей);

- доплаты за расширение зон обслуживания;
- доплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за работу в выходные и праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- по уходу за ребенком от 1,5 до достижения им 3-х лет в размере 50 рублей, для лиц которым было назначена доплата до 01 января 2020 года;
- за первые 3 дня по листкам временной нетрудоспособности за счёт средств работодателя;
- за неблагоприятные условия труда на рабочих местах при условии проведённой аттестации рабочих мест;
- денежная компенсация на приобретение методической литературы в размере 100 рублей;
- - компенсация при увольнении работников.

**5.3.** К выплатам компенсационного характера, предусмотренных коллективным договором, локальными правовыми актами образовательного учреждения.

За проверку тетрадей от учебной нагрузки педагогических работников:

- 15% - предметы в начальной школе, русский язык, литература (5-11 классы);
- 10%- математика (5-11 классы)
- 5% - иностранный язык, физика, химия, география, биология, природоведение, черчение, изобразительное искусство, естествознание, история, обществознание, краеведение, основы православной культуры и светской этики, информатика.

За педагогический стаж работы в МАОУ СОШ N46 с УИОП:

- за стаж работы от 1 года до 5 лет — 800,00 руб;
- за стаж работы от 6 лет до 10 лет — 1100,00 руб.;
- за стаж работы от 11 лет до 15 лет — 1600,00 руб;
- за стаж работы от 16 лет и более — 2400,00 руб.

- за выполнение функций классного руководителя из расчета 100 руб. за одного обучающегося;
- за заведование учебными кабинетами в размере от 500 руб. до 1000 руб.;
- за преподавание в профильных классах из расчета 300 руб. за 1 час;
- за часы внеурочной деятельности. Оплата производится с учетом ученико - часа в соответствии с утвержденным учебным планом.
- за работу с вредными веществами в размере 3% от учебной нагрузки, оклада;
- обучение больных детей на дому из расчета 300 руб. за 1 час;
- за инклюзивное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) по адаптированным общеобразовательным программам.

При наличии финансирования, устанавливаются доплаты за инклюзивное обучение детей с ОВЗ по адаптированным общеобразовательным программам по следующим критериям: доплата за инклюзивное обучение детей с ОВЗ за 1 ребенка в классе: оплата производится с учетом ученико - часа;



доплата за индивидуальное коррекционное занятие с ребенком с ОВЗ: 1 час- 300 рублей.  
доплата за коррекционное занятие с группой от 2-х до 5-и детей с ОВЗ: 1 час -500 рублей.  
- за обучение ребенка с умственной отсталостью по индивидуальному учебному плану: 1 час-100 рублей.  
- за методическую работу воспитателя в кадетском классе в расчете 115 руб. за 1-го ребенка;

5.4. Размеры надбавок и доплат устанавливаются на основании настоящего Положения Приказом директора Учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

#### 6. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ)

Доля стимулирующей части (ФОТ ст) составляет от 20 % до 30% фонда оплаты труда (ФОТ) Учреждения.

К выплатам стимулирующего характера относятся: доплаты, надбавки и премии.

Доплаты и надбавки могут быть постоянными (на учебный год), временными (на учебную четверть, месяц, квартал) и разовыми (в связи с выполнением определенной работы, за высокое качество и эффективность работы, материальная помощь, в честь юбилейной даты и другие выплаты не противоречащие законодательству РФ)

##### 6.1. Постоянные доплаты устанавливаются:

- за наличие государственных и отраслевых наград и почетных званий СССР или РФ:

«Заслуженный учитель РФ» в размере 3240,00 руб.;

«Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования РФ» в размере 2400,00 руб.;

«Почетная грамота Министерства образования и науки РФ» в размере 1100,00 руб.

- молодым специалистам в размере до 3000 руб.;

- за руководство методическими предметными центрами в размере до 50% от установленного минимального размера оплаты труда.;

- за организацию работы школьного музея в размере до 50% от установленного минимального размера оплаты труда;

- за сложность, напряжённость (интенсивность) до 100% от установленного минимального размера оплаты труда;

- за работу с социально-неблагополучными семьями и за работу по профилактике социального неблагополучия — до 50% установленного минимального размера оплаты труда;

- за выполнение иных работ, непосредственно связанных с образовательным процессом, но выполняемых за пределами аудиторной нагрузки — до 50% от установленного минимального размера оплаты труда;

##### 6.2. Разовые премии могут выплачиваться в связи:

- с профессиональными, государственными праздниками (Днем Учителя, Днем защитника Отечества, Международным женским днем), а также в связи с окончанием учебного, финансового года в размере до 100% от установленного минимального размера оплаты труда;

- в честь юбилейной даты каждому сотруднику Учреждения, за исключением внешних совместителей, отработавшему более года:

с 18 лет до 40 лет — до 30% от установленного минимального размера оплаты труда;

с 40 лет до 55 лет — до 40% от установленного минимального размера оплаты труда;

с 55 лет до 75 лет — до 50% от установленного минимального размера оплаты труда;



- при наличии подтверждающих документов, материальная помощь до 100% от установленного минимального размера оплаты труда в случае возникновения особых жизненных ситуаций (бракосочетания, рождения ребенка, смерти близких родственников (супруга, ребенка, родителя), выхода на пенсию, необходимости проведения дорогостоящего лечения), а также при возникновении чрезвычайных для работника ситуаций (пожара, наводнения, землетрясения, утраты имущества и других).
- за сложность, напряженность (интенсивность) до 100% от должностного оклада.

**6.2.1. Временные поощрительные выплаты для педагогических работников** устанавливаются не реже 1 раза в 3 месяца по критериям оценки деятельности работников (рейтинг).

**6.2.2. Поощрительные выплаты** рассчитываются по следующей формуле:

$вс = ФОТ_{св} / Б_о \times Б_с$ , где

Вс - стимулирующие выплаты сотруднику;

ФОТ св - доля ФОТ на стимулирующие выплаты;

Бс - общее количество баллов сотрудника;

Бо - общее количество баллов сотрудников, участвующих в распределении стимулирования.

Поощрительные выплаты сотрудникам по критериям, не вошедшим в рейтинговую карту, рассчитываются как в абсолютной величине, так и в процентном отношении к основной учебной нагрузке, должностному окладу:

**Педагогические работники, в т.ч. учителя:**

- организация и проведение общешкольных мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности — 15% от установленного минимального размера оплаты труда.;
- достижение учащимися высоких показателей по результатам итоговой аттестации выпускников школы до 30% от установленного минимального размера оплаты труда.;
- образцовое содержание кабинета, по результату смотра учебного кабинета
  - 1 место- до 30% от установленного минимального размера оплаты труда;
  - 2 место- до 20% от установленного минимального размера оплаты труда;
  - 3 место- до 10% от установленного минимального размера оплаты труда.
- подготовка кабинета к началу учебного года до 50% от установленного минимального размера оплаты труда.;
- за сложность работы до 100% от установленного минимального размера оплаты труда.;
- за организацию отдыха учащихся в пришкольном лагере до 100% от установленного минимального размера оплаты труда. (начальнику лагеря);
- за выполнение обязанностей ответственного ГО, охрану труда до 100% от установленного минимального размера оплаты труда.;
- за высокие результаты в учительской олимпиаде до 100% от установленного минимального размера оплаты труда.;
- за работу в 2 смены — до 5% от установленного минимального размера оплаты труда.;
- за работу в 2 корпусах — до 5% от установленного минимального размера оплаты труда.;

**Временные поощрительные выплаты для персонала по штатному расписанию (УВП, ОП)**



- обеспечение выполнения требований пожарной и электрической безопасности, охраны труда до 50% должностного оклада;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ до 100% должностного оклада;
- сложность работы при подготовке школы к началу учебного года, окончании учебного года, а также в течение календарного года до 100% должностного оклада;
- своевременное и качественное предоставление отчетности - до 90% от должностного оклада;
- разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов - до 70% от должностного оклада;
- сложность, напряженность (интенсивность) - до 100% от должностного оклада;
- за сложность работы с подготовкой документов на тарификацию и ее исполнение до 100% от должностного оклада;
- своевременная постановка на учет материальных ценностей и своевременное списание устаревшего и изношенного оборудования - до 60 % от должностного оклада;
- своевременное размещение на сайте — до 30% от должностного оклада;
- высокая читательская активность обучающихся - до 30% от должностного оклада;
- участие в общешкольных и районных мероприятиях - до 60% от должностного оклада;
- высокое качество подготовки интерактивного оборудования до 50% от должностного оклада;
- проведение генеральных уборок — до 50% от должностного оклада;
- за расширение объема зоны обслуживания — до 50% от должностного оклада;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок до 40% от должностного оклада;

## Раздел 2

### 1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения.

1.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, а также иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер, порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения определяются трудовым договором, заключаемым с ними руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами учреждения в части оплаты труда указанных категорий работников. Локальные нормативные акты учреждения, регламентирующие условия оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, принимаются в соответствии с настоящим Положением.

1.2. Зарботная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, рассчитываемой за календарный год, и средней заработной платы работников учреждения (без учета средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается кратным 4.

Предельное соотношение среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера, рассчитываемой за календарный год и



среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается кратным 3,5.

## 2. Порядок установления должностных окладов

2.1 Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается приказом председателя Комитета и определяется по следующей формуле:

$$Дор = Бор * Км * Ксв,$$

где:

Дор - должностной оклад руководителя,

Бор - базовый оклад руководителя, равный 11 811 рублей,

Км - коэффициент масштаба управления,

Ксв - коэффициент для руководителей учреждений, оказывающих муниципальные услуги (выполняющих работы) в сфере связи и информатики, равный 1, 1.

2.2 Должностные оклады заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров устанавливаются на 10-30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

## 3. Порядок и условия установления компенсационных выплат

3.1 Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовых договорах с руководителем учреждения, его заместителями, главным бухгалтером в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2 Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.3 К выплатам компенсационного характера относятся:

- надбавки, доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении должностей, расширения зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- надбавка за работу в общеобразовательных учреждениях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы.

3.4 Руководителям учреждений, их заместителям, главным бухгалтерам за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются выплаты в минимальных размерах, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Минимальный размер повышения оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% от должностного оклада.



3.5 Руководителям учреждений, их заместителям, главным бухгалтерам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, устанавливается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 ЛЬ 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

#### 4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за эффективность работы;
- надбавка за сложность, напряженность, качество работы;
- надбавка за стаж работы в должности руководителя учреждения, надбавка за стаж в должности заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения;
- надбавка за ученую степень, наличие государственной или ведомственной награды;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- поощрительные премии.

4.1 Надбавка за эффективность работы устанавливается руководителю учреждения два раза в год по состоянию на 1 января и 1 июля при достижении целевых показателей эффективности работы руководителя. Надбавка за эффективность работы выплачивается руководителю учреждения ежемесячно в течение последующего периода, равного по продолжительности отчетному периоду (полугодию), в размере, установленном приказом председателя Комитета, с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде в срок, установленный для выплаты работникам муниципального учреждения заработной платы.

Руководителю, назначенному в порядке перевода из муниципального учреждения, подведомственного Комитету, надбавка за эффективность работы выплачивается в размере, установленном по предыдущему месту работы до окончания отчетного периода (полугодия).

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения приказом руководителя учреждения устанавливается надбавка за эффективность работы.

4.2 Руководителю учреждения приказом председателя Комитета устанавливается надбавка за сложность, напряженность, качество работы в размере до 50% от должностного оклада.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения приказом руководителя учреждения устанавливается надбавка за сложность, напряженность, качество работы в размере до 50% от должностного оклада.

Приказы об установлении надбавки за сложность, напряженность, качество работы пересматриваются по мере необходимости, но не реже 1 раза в год.

Надбавка за сложность, напряженность, качество работы руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру (в случае, если недопущение нижеперечисленных фактов входит в круг их должностных обязанностей) может быть снижена:

а) до 100% от размера ранее установленной надбавки за сложность, напряженность, качество работы - в случае:

- нецелевого, неправомерного и (или) неэффективного использования бюджетных средств; - использования не по назначению муниципального имущества и необеспечения его сохранности;
- нарушения трудовой дисциплины;



- применения дисциплинарного взыскания;
- наличия просроченной задолженности по налогам и иным обязательным платежам, а также по начисленным штрафам и пеням в бюджеты всех уровней бюджетной системы Российской Федерации, а также по выплате заработной платы работникам учреждения;
- неисполнения или несвоевременного исполнения распорядительных актов главы, администрации городского округа «Город Калининград», приказов, распоряжений и поручений Комитета, несвоевременного и некачественного представления отчетной документации и информации;
- несвоевременного либо неполного устранения нарушений, установленных в ходе проверок контрольных и надзорных органов;
- несоблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения, установленного пунктом 6.3 настоящего Положения, в целях приведения указанного соотношения в соответствии с установленным предельным уровнем;
- 4.3 Руководителям муниципальных учреждений приказом председателя;
- нарушения законодательства о закупках товаров, работ и услуг;
- нарушения правил охраны труда, противопожарной безопасности, санитарных норм и правил;

б) до 50% от размера ранее установленной надбавки за сложность, напряженность, качество работы - в случае:

- невыполнения мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения;

4.3 Руководителям муниципальных учреждений приказом председателя Комитета устанавливается надбавка за стаж работы в должности руководителя учреждения в следующих размерах:

- за стаж работы от 1 года до 10 лет – 500 руб. в месяц;
- за стаж работы от 11 лет до 15 лет – 1000 рублей в месяц;
- за стаж работы 16 лет и более – 1500 рублей в месяц.

В стаж работы в должности руководителя засчитывается работа в должности руководителя учреждения в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детского, юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних.

Надбавка за стаж работы в должности руководителя учреждения изменяется со дня достижения соответствующего стажа.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливается надбавка за стаж работы в данном учреждении и в данной должности при условии, что надбавка за стаж работы предусмотрена в коллективном договоре и локальном нормативном акте учреждения. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру надбавка за стаж в данном учреждении устанавливается приказом руководителя учреждения в следующих размерах:

- за стаж работы от 1 года до 10 лет — 500 руб. в месяц;
- за стаж работы от 11 лет до 15 лет— 1000 рублей в месяц;
- за стаж работы от 16 лет и более — 1500 рублей в месяц;

4.4 Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются надбавки за ученую степень, наличие государственной награды, почетного звания, нагрудных знаков в следующих размерах:

- за ученую степень доктора наук - 2000 рублей в месяц;
- за ученую степень кандидата наук - 1000 рублей в месяц;
- за наличие государственной награды, полученной за услуги и достижения в сфере образования (в том числе почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации»)



Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» — 2000 рублей в месяц;

- за наличие ведомственных наград Министерства образования и науки Российской Федерации (медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, почетные звания «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», нагрудные знаки «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации») - рублей в месяц.

При наличии нескольких почетных званий, государственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

При присуждении ученых степеней доктора наук или кандидата наук надбавка устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При присвоении государственной награды, почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

**4.5** Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается руководителям учреждений, их заместителям, главным бухгалтерам одновременно по итогам выполнения такой работы.

Руководителям учреждений приказом председателя Комитета устанавливается премия за выполнение особо важных и ответственных работ в размере до 100% от должностного оклада.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ может устанавливаться руководителям учреждений исходя из следующих критериев:

- выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, с учетом личного вклада в общие результаты работы;
- проявление высокого профессионализма и оперативности при выполнении заданий и поручений председателя Комитета;
- проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа администрации городского округа «Город Калининград» и учреждения.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ может выплачиваться не чаще одного раза в квартал.

Заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений приказом руководителя учреждения устанавливается премия за выполнение особо важных и ответственных работ в размере до 100% от должностного оклада.

При установлении премии за выполнение особо важных и ответственных работ заместителям руководителей, главным бухгалтерам учитывается, что особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые:

- при подготовке учреждения к учебному году;
  - при подготовке и проведении российских, региональных, муниципальных мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;
  - по устранению последствий аварий.
- Премия за выполнение особо важных и ответственных работ заместителям руководителя, главным бухгалтерам может устанавливаться за выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, с учетом личного вклада в общие результаты работы; проявление высокого профессионализма и оперативности при выполнении заданий и поручений руководителя учреждения; участие в проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа муниципального учреждения.;

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ может выплачиваться не чаще одного раза в квартал.



Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам **поощрительные премии** могут выплачиваться в связи:

- с юбилейными датами (50, 55, 60 и 65 лет со дня рождения);
- с профессиональными, государственными праздниками (Днем Учителя, Днем защитника Отечества, Международным женским днем), а также в связи с окончанием учебного, финансового года;

Поощрительные премии выплачиваются руководителю учреждения на основании приказа председателя Комитета, его заместителям и главному бухгалтеру - на основании приказа руководителя учреждения в размере до 100% от должностного оклада.

Поощрительные премии в связи с окончанием учебного, финансового года выплачиваются в размере до 100% должностного оклада пропорционально времени нахождения в трудовых отношениях (для руководителей с Комитетом, для заместителей, главных бухгалтеров с муниципальным учреждением) в период, за который выплачивается премия (за исключением периода нахождения работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста).

### **5. Порядок осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений**

**5.1** Материальная помощь предоставляется руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру в случае возникновения особых жизненных ситуаций (бракосочетания, рождения ребенка, смерти близких родственников (супруга, ребенка, родителя), выхода на пенсию, необходимости проведения дорогостоящего лечения), а также при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожара, наводнения, землетрясения, утраты имущества и других).

**5.2** Материальная помощь выплачивается руководителю учреждения на основании приказа председателя Комитета по заявлению руководителя учреждения при наличии подтверждающих документов. Размер материальной помощи устанавливается до 100% от должностного оклада в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения.

**5.3** Заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения материальная помощь выплачивается на основании приказа руководителя учреждения по заявлению работника при наличии подтверждающих документов. Размер материальной помощи устанавливается до 100% от должностного оклада в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения.

## **Раздел 3**

### **1. Гарантии по оплате труда**

Заработная плата работников образовательных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников, МРОТ (Минимальный размер оплаты труда) с учетом компенсационных выплат и доплат (неблагоприятные условия труда, работа в ночное время) и иных надбавок стимулирующего характера.

В случае, когда сумма начисленной заработной платы работника учреждения меньше минимального размера оплаты труда по Калининградской области, то производится доплата из средств экономии фонда оплаты труда.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере согласно Статьи 153 ТК РФ «Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни».

Каждый час работы в ночное время подлежит повышенной оплате в размере 35% процентов по сравнению с работой в нормальных условиях (ч. 3 ст. 154 ТК РФ)



Приложение №1 к Положению об оплате труда МАОУ СОШ № 46 с УИОП

Оценочная карта профессиональной деятельности педагога МАОУ СОШ № 46 с УИОП с приложением документов, подтверждающих и уточняющих результативность деятельности

Ф.И.О. \_\_\_\_\_ Должность \_\_\_\_\_ Классы: \_\_\_\_\_  
 Дата предоставления \_\_\_\_\_ Отчетный период \_\_\_\_\_

Классы	ПОКАЗАТЕЛИ В БАЛЛАХ	шкала	Самооценка, подпись	Подпись руководителя (подпись)
1	3	5	6	7
Директор	1.1.Отсутствие обоснованных жалоб на сотрудника со стороны обучающихся, коллег, родителей (5б) <i>(Информация директора, зам.директора (результаты работы комиссий, результаты рассмотрения обращений граждан).</i>	5 баллов		
	1.2.Систематическая целенаправленная разъяснительная работа с коллективом родителей класса, отдельными представителями родителей по предотвращению жалоб, урегулирование спорных вопросов, по необходимости своевременное привлечение членов администрации к данной работе. <i>(Информация директора, зам.директора. Протоколы соотв.профилакт.мероприятий)</i>	2 балла		
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	2.1.Отсутствие нарушений требований и сроков ведения документации. <i>(По итогам четверти, по информации руководителей служб и структур. подразделений)</i>	1-2 балла		
	2.2.Подготовка КИМов для административных срезов <i>(Оценивается разработка новых КИМов для проведения входных, промежуточных и итоговых мониторингов, а также для диагностических работ по запросу администрации по факту предоставления этих работ в методическую копилку школы)</i>	3 балла за разработку		
	2.3.Составление отчетов по факту проведения административных срезов. <i>(Оценивается в случае своевременного предоставления качественного отчета)</i>	2 балла за каждый отдельный класс и предмет		
Заместитель директора по безопасности	3.1.Отсутствие нарушений инструкций по технике безопасности, противопожарной безопасности, требований антитеррористической защищенности. <i>(Информация руководителей соотв.служб, по итогам проводимых в д.период проверок)</i>	2 балла		
	3.2.Систематическая работа и ведение документации по предотвращению несчастных случаев (2б) <i>(Информация организатора ОБЖ, зам. директора по УВР, ведение журнала инструктажей, ТБ)</i>	2 балла		
Заместитель директора по воспитательной работе	4.1.Стабильные результаты обучения (показатель среднего балла) <i>(вычисляется следующим образом: суммируются средние баллы, взятые по каждому классу и предмету, вычисляется среднее значение и сравнивается с аналогичным значением предыдущего отчетного периода)</i>	2 балла		
	4.2.Положительная динамика результатов обучения (показатель среднего балла) <i>(вычисляется следующим образом: суммируются средние баллы, взятые по каждому классу и предмету, вычисляется среднее значение и сравнивается с аналогичным значением предыдущего отчетного периода)</i>	3 балла		



4.3. Усвоение предметного содержания всеми обучающимися на уровне не ниже базового (Отсутствие получивших «2» по итогам аттестационного периода)	2 балла		
4.4. Напряженность и целенаправленность работы по подготовке к ГИА в рамках преподаваемого предмета (Учитывается количество учащихся, планирующих сдать ГИА по предмету в процентном отношении от обучающихся выпускных классов конкретного учителя)	100% – 5 баллов; 70-99% - 4 балла; 50-69% - 3 балла; 30-49 % - 2 балла; до 30 % - 1 балл		
4.5. Результативность обучения, подтвержденная результатами независимых оценочных процедур – внешних мониторингов:	отсутствие «2» - 2 балла  доля учащихся, сдавших мониторинговое тестирование на «4» и «5», выше 50% - 2 балла		
4.6. Результативное участие во Всероссийской олимпиаде школьников - победители школьного уровня; - призеры школьного уровня, допущенные до участия в МЭ	Победитель - 5 баллов; Призер – 2 балла		
4.7. Руководство научно-исследовательской и научно-практической деятельностью: (Оценивается подготовка каждой отдельной работы к представлению на конференцию вне зависимости от уровня мероприятия)	5 баллов		
4.8. Организация дистанционного обучения средствами интернет-ресурсов (Учи.ру, Я-класс)	5-10 чел. – 1 балл; 11-20 чел. – 2 балла; 21-30 чел. – 3 балла		
5.1. Участие в организации и проведении внеурочных мероприятий в соответствии с планом работы образовательного учреждения. (Информация зам. директоров, по факту предоставления подтверждающей документации: фото, материалы для статьи на сайт ОУ с учетом качества организации мероприятия, охвата учащихся)	1-10 баллов		
5.2. Организация внеурочной деятельности в классном коллективе. (За исключением проведения курсов по внеурочной деятельности согласно расписанию)	2 балла		
5.3. Организация выездных образовательных экскурсий, походов в театр, кино, выставки. (Информация зам. директоров, по факту предоставления подтверждающей документации: фото, материалы для статьи на сайт ОУ)	1 балл		
5.4. Организация внеклассных мероприятий профориентационной направленности по предмету (Информация зам. директоров, по факту предоставления подтверждающей документации: фото, материалы для статьи на сайт ОУ)	2 балла		
5.5. Подготовка участников конкурсов, проектов, соревнований, турниров (Информация о конкурсе, о подготовительных мероприятиях)	2 балла		
6.1. Проведение открытых уроков, мастер-классов, мероприятий	2 балла		



6.2. Выступления на заседаниях педсоветов, конференциях, семинарах	1 балл		
6.3. Участие в очных олимпиадах учителей-предметников	5 баллов		
6.4. Публикации педагогов (предоставление материалов) работающие на имидж ОУ.	1-4 балла		
7.1. Занятие научно-исследовательской и экспериментальной деятельностью: -руководитель творческой проблемной группы -участие в работе творческой, проблемной группы ;	10 баллов; 1-5 баллов		
7.2. Разработка новых программ элективных курсов, курсов внеурочной деятельности, спецкурсов, дистанционных курсов (По факту предоставления программ. Учитывается степень новизны, актуальности, сложности разработки)	5-10 баллов		
7.3. Участие в методических мероприятиях (семинарах, практикусах, фестивалях) по направлению от школы (По факту предоставления отчета о посещенном мероприятии в «Копилку методических идей»)	2 балла		
1. Наставничество над молодыми специалистами, практикантами (Взаимопосещение уроков, организация консультативной помощи, реализация мероприятий по плану работы с молодым специалистом)	2 балла		
2. Обобщение опыта работы школы на внешкольном уровне (Представление работы школы на городских, региональных, и федеральных мероприятиях)	Мун. уровень - 3 балла Рег. уровень - 5 баллов Фед. уровень - 7 баллов		
9.1. Соответствие внешнего вида учащихся требованиям Устава школы (Информация дежурных администраторов о систематичности нарушений в классе, охвате нарушений)	1-5 баллов		
9.2. Использование учащимися сменной обуви (Информация дежурных администраторов о систематичности нарушений в классе, охвате нарушений)	1-5 баллов		
9.3. Высокий уровень организации дежурства класса по школе (Информация дежурных администраторов)	1-5 баллов		
9.4. Высокий уровень организации персонального дежурства педагога по школе (Информация дежурных администраторов)	1-5 баллов		
10.1. Активное участие в работе в комиссии по распределению стимулирующей части при УС школы	2 балла		
10.2. Участие в благоустройстве школьных помещений и территории школы (Информация директора школы, заместителя директора по АХР)	1-10 баллов		
10.3. Развитие материальной и методической базы кабинета. (Информация директора школы, заместителя директора по АХР, заместителей по УВР)	1-10 баллов		
11.1. работа в составе школьных, муниципальных, региональных комиссий (проверка работ мониторингов, олимпиад, ВПР, ЕМТ, конкурсных работ)	5 баллов за каждый отдельно предмет и каждый класс		
11.2. Сопровождение на олимпиады, конкурсы, экзамены вне школы. Сверх рабочего времени (В зависимости от затраченного времени)	1 -3 балла		



11.3. Выполнение функций организаторов в аудиториях на олимпиадах, конкурсах, мониторингах сверх рабочего времени (В зависимости от затраченного времени)	1 -3 балла	
11.4. Работа в пришкольном лагере	10 баллов	
Участие в проверке ОГЭ	5 баллов за каждый день	
Выполнение поручений директора	1-10 баллов	
12.1. Отсутствие стабильности состава классов, учебных групп учащихся (переход в другой класс, группу по причине неудовлетворенности качеством образовательных услуг)	Минус 2 балла за каждого перешедшего ученика	
12.2. Несоблюдение обязанностей по должностной инструкции. Невыполнение поручений, несвоевременное заполнение журналов, несвоевременное предоставление отчетов, и т.п.) (Предписание со стороны администрации)	Минус 2 балла за каждое предписание	
12.3. Несоблюдение правил ТБ, должных инструкций, приказов и иных требований, повлекшее за собой факт травматизма детей	Минус 3 балла за каждый случай	
12.4. Наличие обоснованных жалоб от родителей администрации школы (устных и письменных)	Минус 2 – 5 баллов у учителя - нарушителя	
12.5. Наличие обоснованных жалоб родителей в вышестоящие инстанции в обход обращения к администрации ОУ (Недостаточность разъяснительной работы по порядку обращений граждан и их рассмотрению со стороны классного руководителя)	Минус 2 балла у классного руководителя	
12.6. Наличие необоснованных жалоб от родителей в адрес администрации города, области, министерства образования РФ и иные вышестоящие инстанции (Некомпетентность учителя в вопросах образовательной политики страны, региона, города, школы; дезориентация учителя в образовательной ситуации, недостаточность просветительской работы среди родительской общественности, неумение вести конструктивный диалог с родителями, влекущие за собой формирование необоснованно негативного имиджа школы )	До минус 20 баллов	
12.7. Отсутствие рабочих программ у учителя	Оценочная карта к рассмотрению не принимается	

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_