



**МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЁННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
«ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ»**

(ГКУ КО «ЦЗН Калининградской области»)

ул. Калязинская, д. 5А, Калининград, 236040, тел. (4012) 512-500, e-mail: rabota@gov39.ru

ОГРН 1163926050485; ОКПО 42359422; ИНН/КПП 3906979246/390601001

20.01.2023 № 01-04/655

На № _____ от _____

Директору МБОУ вечерней (сменной)

общеобразовательной школы № 17

А.А. Цапенко

Председателю Совета органа общественной
самодетельности

А.С. Чернову

Советский пр-кт, д. 109, г. Калининград,
236023

Об уведомительной регистрации изменений
в коллективный договор

Уважаемый Александр Александрович!

Уважаемый Артур Степанович!

Доводим до Вашего сведения, что ГКУ КО «ЦЗН Калининградской области» проведена уведомительная регистрация изменений в коллективный договор МБОУ вечерней (сменной) общеобразовательной школы № 17.

Изменения зарегистрированы за № 02.39.01.08.92000.92300.08980 от 21.09.2022.

Заместитель директора-
начальник кадрового центра

Т.Н. Колесникова

От работодателя

Директор МБОУ ВСОШ № 17

А.А. Цапенко

23.08.2022 г.



От работников

Председатель Совета органа
общественной самодеятельности
«Совет трудового коллектива»

Чернов А.С.

23.08.2022 г.

Изменения

к коллективному договору муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения города Калининграда вечерней
(сменной) общеобразовательной школы № 17

регистрационный № 02.39.01.08.92000.92300.04565 от 21.09.2016 г. на
2016-2019г.

1. Положение о системе оплаты труда (СОТ) считать действительным с 23.08.2019г.
2. Пункт 9.7. главы IX читать в следующей редакции : « Настоящий договор действует до 23.08.2025 г..»

Министерство социальной политики
Калининградской области
ГКУ КО «ЦЗН Калининградской области»
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Регистрационный № 02.39.01.08.
92000.92300.08980
23.08.2022 г.

Исполнитель: А.С. Чернов З.К.С.

Калининград 2022

ВЫПИСКА

из протокола общего собрания коллектива муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения города Калининграда вечерней (сменной)
общеобразовательной школы № 17

« 22 » августа 2022г.

численность работников - 39

присутствовали - 38 человек

отсутствовали – 1

председатель собрания Чернов А.С.

секретарь собрания Косткевич В.В.

Повестка ОСТК:

1. О продлении коллективного договора МБОУ ВСОШ № 17.

Слушали:

По данному вопросу слушали Яромчука А.Б., зам. директора во УВР, который предложил продлить коллективный договор до 23 августа 2025 года.

Выступили:

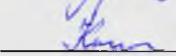
1. Цапенко А.А. - директор школы, предложил продлить коллективный договор и изменения к коллективному договору.

2. Чернов А.С., учитель информатики, председатель ООС «Совета трудового коллектива», предложил продлить данные изменения к коллективному договору до 23 августа 2025 года.

Постановили:

Продлить срок действия коллективного договора до 23 августа 2025 года.

Председатель собрания  Чернов А.С.

Секретарь собрания  Косткевич В.В.

ВЫПИСКА

из протокола общего собрания муниципального общеобразовательного учреждения
города Калининграда вечерней (сменной) общеобразовательной школы № 17

от 23.08.2019 года

численность работников -42 человека

присутствовали- 40 человек

Председатель собрания Чернов А.С.

Секретарь собрания Щербакова Н.А.

Повестка собрания:

О принятии внесения изменений к коллективному договору от 25.08.2016 года, регистрационный номер № 02.39.01.08.92300.04565 на 2016-2019 гг., а именно :

- в Положение о системе оплаты труда в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении города Калининграда вечерней (сменной) общеобразовательной школе № 17;

- в формулировку пункта 9.7. гл. IX.

СЛУШАЛИ:

По данному вопросу слушали Сдельникову Ларису Анатольевну, учителя русского языка и литературы, которая зачитала текст изменений к коллективному договору, предложила их обсудить и принять.

ВЫСТУПАЛИ:

1. Цапенко А.А., директор школы, предложил принять названные изменения к коллективному договору.

2. Чернов А.С., председатель ООС « Совет трудового коллектива», учитель информатики, предложил принять данные изменения к коллективному договору с 23.08.2019 года.

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Принять изменения к коллективному договору в части новой редакции Положения о системе оплаты труда (СОТ) с 23.08.2019 года.

2. Пункт 9.7. главы IX читать в следующей редакции: « настоящий договор действует в течение трех лет с даты внесения изменений в августе 2019 года»

Председатель собрания _____ Чернов А.С.

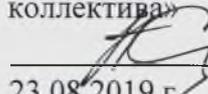
Секретарь собрания _____ Щербакова Н.А.



От работодателя:
Директор МБОУ ВСОШ № 17
А.А. Цапенко

23.08.2019 г.

От работников:
Председатель Совета органа общественной
самодетельности «Совет трудового
коллектива»


Чернов А.С.
23.08.2019 г.

ИЗМЕНЕНИЯ

К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА КАЛИНИНГРАДА ВЕЧЕРНЕЙ
(СМЕННОЙ) ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 17

Регистрационный номер № 02.39.01.08. 92000.92300.04565 от 21.09.2016г. на 2016-2019 г.

1. Положение о системе оплаты труда (СОТ) считать действительным с 23.08.2019 г..

2. Пункт 9.7. главы IX читать в следующей редакции : « Настоящий договор действует до 23.08.2022г..»

23.08.2019

Калининград, 2019 год

Министерство социальной политики
Калининградской области
ул. Геологическая, 1

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный № 02.39.01.
08.92000.92300.06244
«19» сентября 2019г.

 Воскресенская А.А.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБОУ ВСОШ № 17
Г. Калининграда


А.А.Цапенко

“23” августа 2019 г.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель СОУГ «Совет трудового коллектива МБОУ ВСОШ № 17 г. Калининграда»


Чернов А.С.

“23” августа 2019 г.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель УС
«МБОУ ВСОШ № 17
Орлова Т.О.

“23” августа 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда (СОТ) в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении города Калининграда вечерней (сменной) общеобразовательной школе № 17 (МБОУ ВСОШ № 17)

КАЛИНИНГРАД 2019

Настоящее Положение разработано в целях совершенствования условий оплаты труда работников МБОУ ВСОШ №17, для усиления их материальной заинтересованности в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, для обеспечения зависимости заработной платы каждого работника школы от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Размер, порядок и условия оплаты труда работнику школы устанавливаются трудовым договором, другими локальными правовыми актами в соответствии с трудовым законодательством.

Глава 1. Общие положения

1.1. Расчет фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до общеобразовательного учреждения учредителем в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом, поправочным коэффициентом и количеством учащихся в образовательном учреждении.

Фонд оплаты труда работников школы включает в себя оплату труда следующих категорий работников:

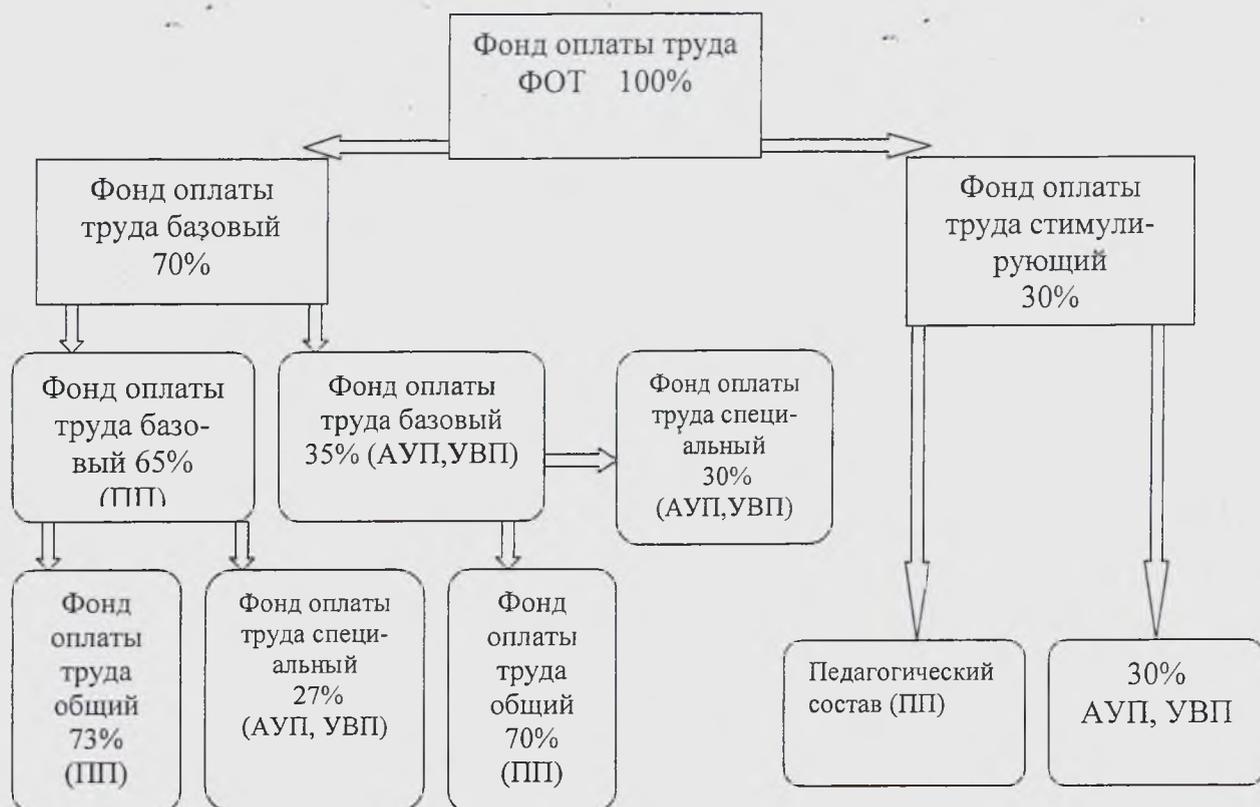
- педагоги, непосредственно осуществляющие учебный процесс
- иные педагогические работники, включенные в штатное расписание
- административно-управленческий персонал
- учебно-вспомогательный персонал (библиотекарь)

1.2. Финансовый расчет распределения фонда оплаты труда по системе оплаты труда.

1.2.1. Фонд оплаты труда всех категорий работающих делится на две части: базовую и стимулирующую.

1.2.2. Базовая часть фонда оплаты труда делится на общую и специальную.

1.2.3. Общая часть базовой доли фонда оплаты труда включает в себя фиксированный размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и других выплат, производимых в рамках трудовых отношений, и представляет собой систему окладов (должностных окладов) всех работников образовательного учреждения.



1.2.4. Методика формирования системы оплаты и стимулирования труда основана на принципе «нормативного подушевого» финансирования расходов на реализацию государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного общего образования.

1.2.5. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств, утвержденных сметой образовательного учреждения на текущий финансовый год в соответствии с нормативом бюджетного финансирования на одного обучающегося для обеспечения реализации государственного образовательного стандарта общего образования (далее – норматив на реализацию государственного стандарта), с учетом применения корректирующих коэффициентов на оплату труда и численности учащихся, по следующей формуле:

ФОТ = N x Д x Н, где:

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

N – норматив на реализацию государственного стандарта;

Д – доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию государственного стандарта, определяемая общеобразовательным учреждением самостоятельно в пределах коэффициентов, установленных Законом Калининградской области;

Н – количество учащихся в общеобразовательном учреждении.

Корректирующие коэффициенты носят временный характер и делятся на коэффициенты по специфике обучения отдельных категорий учащихся и региональные стимулирующие коэффициенты (на организацию внеурочной педагогической работы, на интерактивное оборудование).

Размер временных корректирующих коэффициентов устанавливается Правительством Калининградской области.

1.2.5. Доля базовой части (**ФОТб**) и стимулирующей части (**ФОТст**) определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения, включая:

- педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя)

- иные категории педагогических работников (социальный педагог)

- административно-управленческий персонал образовательного учреждения (директор школы, его заместители, главный бухгалтер)

- учебно-вспомогательный персонал (библиотекарь)

Базовая часть фонда оплаты труда распределяется по следующей формуле:

ФОТб = ФОТауп + ФОТп + ФОТувп, где:

ФОТауп – доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТп = ФОТпп + ФОТшп - доля фонда оплаты труда для учителей, непосредственно осуществляющих педагогический процесс и иных категорий педагогических работников;

ФОТувп – доля фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

Размеры должностных окладов работников образовательного учреждений, а также выплат компенсационного характера, стимулирующие, другие выплаты, производимые в рамках трудовых отношений в рублях и/или в процентном отношении к размеру должностного оклада, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами образовательного учреждения и отражаются в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем образовательного учреждения.

1.5. Распределение базовой части фонда оплаты труда

1.5.1. Доля базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (**ФОТпп**), состоит из общей части (**ФОТо**) и специальной части (**ФОТсп**).

1.5.2. **Общая** часть базового фонда оплаты труда (**ФОТб**) педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяется исходя из стоимости педагогической услуги на одного обучающегося, учебной нагрузки педагога и количества учащихся в классах.

1.5.3. Для определения стоимости бюджетной образовательной услуги введена условная единица «стоимость 1 ученико-часа» - стоимость педагогической услуги, включающей 1 час учебной работы с 1 учеником в соответствии с учебным планом.

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

$$\text{Стп} = \text{ФОТо} \times 36 / (a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52, \text{ где:}$$

Стп – стоимость бюджетной образовательной услуги;

ФОТо – общая части доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

36 – количество учебных недель в учебном году;

52 – количество недель в году;

a1 – количество учащихся в первых классах;

a2 – количество учащихся во вторых классах;

а3 – количество учащихся в третьих классах;

...

а11 – количество учащихся в одиннадцатых классах;

в1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

в2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

в3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

в11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

1.5.4. Учебный план разрабатывается образовательным учреждением самостоятельно и должен обеспечивать в полном объеме реализацию федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования.

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

1.5.6. В норму рабочего времени педагогических работников, применяемую образовательным учреждением при исчислении заработной платы, входит аудиторная и неаудиторная занятость.

1.5.7. Аудиторная и неаудиторная занятость педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, включает в себя следующие виды работ в соответствии с должностными обязанностями конкретного работника:

- проведение уроков и подготовка к ним

- проверка тетрадей

- консультации и дополнительные занятия с обучающимися

- подготовка обучающихся к олимпиадам, конференциям, смотрам

- формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов,

методическая работа

- осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с учащимися

- иные формы работы с обучающимися, работниками воспитательного отдела исправительных колоний, представителями гражданского общества.

- работа со школьной документацией.

1.6. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения обеспечивает:

1.6.1. выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъектов РФ и органов местного самоуправления;

1.6.2. осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных коллективным договором, локальными правовыми актами образовательного учреждения;

1.6.3. установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника.

Глава 2. Определение должностного оклада работников.

2.1. Определение размера должностного оклада педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

2.1.1. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и стимулирующих выплат.

2.1.2. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

2.1.3. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

$ДО = Стп \times Н \times Т \times К \times А$, где:

ДО - должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученика в час);

Н - количество учащихся по предмету в классе (классах);

Т - количество часов по предмету в месяц (согласно учебному плану);

К - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета;

2.2 Оплата труда руководителя (директора), заместителей директора, главного бухгалтера школы.

2.2.1. Зарботная плата заместителей директора, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и стимулирующих выплат.

2.2.2. Предельное соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников МБОУ ВСОШ №17 (без учёта средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения, устанавливается кратным 4.

2.2.3. Предельное соотношение средней заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера и заработной платы работников МБОУ ВСОШ № 17 (без учёта средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения, устанавливается кратным 3,5.

Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

2.3. Размер должностного оклада заместителя директора, главного бухгалтера.

2.3.1. Размер должностного оклада заместителя директора, главного бухгалтера определяется по формуле:

$ДОзр = БО \times 3,2$

БО - базовый оклад, равный 9000 тысяч рублей (постановление администрации городского округа «Город Калининград» от 07.07.2016г. № 978, далее – постановление № 978)

ДОзр - должностной оклад заместителя директора

3,2 - повышающий коэффициент, равный коэффициенту масштаба управления (постановление №978).

2.4. Должностные оклады старшего методиста, методиста

2.4.1. Должностной оклад, старшего методиста устанавливается в размере 20000 рублей, устанавливается надбавка за работу в исправительном учреждении в размере 50% должностного оклада.

3.4. Повышающие коэффициенты

3.4.1. Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливаются:

за сложность и (или) приоритетность предмета (**К**);

за квалификационную категорию педагога (**А**)

К - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность профиль предмета;

а) $K = 1,15$ (русский язык, литература, иностранный язык, математика, 1-й класс начальной школы, элективный курс);

б) $K = 1,10$ (история, обществознание, география, биология, информатика, физика, астрономия, химия, 2 - 4 классы начальной школы);

При делении классов на группы вводятся дополнительные коэффициенты:

в) $K = 2$ (для информатики и иностранного языка по группам при условии работы двух учителей в одном классе);

г) $K = 1,5$ (для групп заочного обучения и в классах с численным составом менее 15 человек.

д) $K = 2$ для групп заочного обучения и в классах с численным составом менее 15 человек обучающихся в ЛИУ-5;

у) $K = 7$ для групп заочного обучения и в классах с численным составом менее 15 человек обучающихся в СИЗО №1, СИЗО №3, ЦВСНП,

А - Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога устанавливаются в размере:

а) $A = 1,15$ (для педагогических работников, имеющих высшую категорию);

б) $A = 1,10$ (для педагогических работников, имеющих первую категорию);

в) $A = 1,05$ (для педагогических работников, имеющих вторую категорию).

А - Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию административно-управленческому персоналу устанавливаются в размере (от должностного оклада по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего года):

а) $A = 1,15$ (для работников АУП, имеющих высшую категорию);

б) $A = 1,10$ (для работников АУП, имеющих первую категорию);

в) $A = 1,05$ (для работников АУП, имеющих соответствие занимаемой должности).

Доплаты и надбавки к должностному окладу устанавливаются в специальной и стимулирующей частях ФОТ.

Глава 3. Порядок и установление компенсационных выплат всем работникам школы.

3.1. К выплатам компенсационного характера, предусмотренных законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъектов РФ и органов местного самоуправления, относятся:

3.1.1. доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных : (выходные и праздничные нерабочие дни, ночное время, выполнение работ различной квалификации, совмещение должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, или сверхурочной работе, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.1.2. Работа в праздничный день в случаях, предусмотренных законодательством, оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, - в размере не менее двойной часовой или дневной ставки;

- работникам, получающим месячный оклад - в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада - если работа производилась сверх месячной нормы.

3.1.3. По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.1.4. надбавка за работу в общеобразовательных учреждениях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы педагогическому персоналу в размере 3500 рублей в месяц, совместителя педагогам в размере 50% данной суммы.

3.1.5. оплата трёх дней по листкам нетрудоспособности за счёт средств учреждения;

3.1.6. на приобретение методической литературы -100 руб.

3.1.7. доплаты за работу в выходные и праздничные нерабочие дни

3.2. Размер и порядок установления компенсирующих выплат всем работникам школы.

3.2.1. выполнение должностных обязанностей за отсутствующего основного работника от 10% до 50% от должностного оклада, на период исполнения обязанностей;

3.2.2. оплата трёх дней по листку нетрудоспособности за счёт средств учреждения, на период нетрудоспособности;

3.2.3. за интенсивность труда, связанную с некомфортными для здоровья условиями труда: нахождение отделений школы за пределами города от 1000 тысячи рублей до 4500 тысяч рублей назначаются два раза в год на 01 сентября и на 1 января, выплачиваются ежемесячно;

3.2.4. адаптация распорядка работы школы к режиму исправительного учреждения (работа в две смены)- от 10% до 50% от должностного оклада или фиксированной суммой, которая устанавливается приказом директора, выплачиваются ежемесячно;

3.2.5. при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ доплата производится в размере 70% от оклада по основной должности в пределах базового фонда оплаты труда по замещаемой должности на период совмещения профессий, расширения зон обслуживания или увеличения объема работ, выплачиваются фиксированной суммой от 1000 рублей до 10000 рублей или по факту выполняемой работы;

3.2.6. за дополнительную работу, направленную на повышение качества образования, по организации связей с правозащитными, религиозными и иными общественными организациями от 10% до 70% или фиксированной суммой на основании приказа директора, выплачиваются по факту.

3.3. За интенсивность труда, связанную с выполнением работы при отсутствии единицы в штатном расписании:

3.3.1. за ведение воинского учета - от 10% до 50% от должностного оклада;

3.3.2. за проведение работы по документоведению (за работу с трудовыми книжками и т.п.) при отсутствии в штатном расписании школы должности документововеда – от 10 % до 80% от должностного оклада.

3.3.3. за исполнение обязанностей экономиста при отсутствии в штатном расписании школы данной должности – от 10% до 80% от должностного оклада.

3.3.4. в виду того, что образовательное учреждение создано при исправительных учреждениях и учителя-женщины не должны находиться в образовательном учреждении одни, учителям-мужчинам за дежурство в школе во время отсутствия мужчин – членов администрации, устанавливается надбавка в размере 1100 рублей в месяц.

Право на компенсационные доплаты и выплаты имеют все работники МОУ ВСОШ № 17 .

Компенсационные выплаты назначаются два раза в год: на 1 сентября и 1 января текущего учебного года; выплачиваются ежемесячно.

3.5. Выплаты компенсационного характера для работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

3.5.1. на приобретение методической литературы -100 руб.

3.5.2. доплату за классное руководство из расчёта 2000 рублей за группу в составе от 15 человек; за группу до 15 человек - в пропорциональном отношении.

3.5.3. К выплатам компенсационного характера, предусмотренным коллективным договором, локальными правовыми актами образовательного учреждения относятся:

- доплаты за проверку тетрадей:

-русский язык, литература, иностранный язык, математика, алгебра, геометрия – до 15% должностного оклада учителя;

-физика, химия, – до 10% должностного оклада учителя;

информатика, история, география, биология и по другим предметам – до 5% должностного оклада учителя;

-доплата за классное руководство производится из расчета 80 рублей за одного обучающегося как в классах, так и в группах;

-доплата за заведование кабинетом производится из расчета от 500 рублей до 2000 рублей в месяц;

-доплата за методическое обеспечение образовательного процесса - 1000 рублей до 1500 рублей;

-доплата за ведение школьной документации в ЛИУ-5 - 500 рублей в месяц;

-расширении зон обслуживания или увеличения объема работ, связанных с выполнением обязанностей за отсутствующего работника, доплата производится в размере 70% от оклада по основной должности в пределах базового фонда оплаты труда по замещаемой должности на период выполнения работ;

- за замещение учебных часов на период отсутствия основного работника 75% от стоимости образовательной услуги.

3.6. Выплаты компенсационного характера для заместителей директора, главного бухгалтера определены пунктами 3.1.

4. Выплаты стимулирующего характера.

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

-надбавка за эффективность труда;

-надбавка за сложность, напряжённость, качество работы;

-надбавка за стаж работы в данной должности;

-надбавка за учёную степень, наличие государственной награды, почётного звания, нагрудных знаков;

-премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

-поощрительные выплаты.

4.2. Выплаты стимулирующего характера по итогам оценки эффективности труда (по баллам) производятся, согласно решению оценочной комиссии.

Размеры выплат для учителей устанавливаются в баллах на заседании оценочной комиссии, которая действует в соответствии с Положением об оценочной комиссии, по рейтинговой таблице. Для членов администрации, заведующего хозяйством, выплаты по баллам определяются Комиссией по определению эффективности труда, оформляются протоколом. Выплаты производятся на основании приказа директора.

4.3. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ, НЕПОСРЕДСТВЕННО ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС (рейтинговая таблица)

Расчёт стоимости одного стимулирующего балла: ежемесячно. Выплаты могут производиться:

Ст. часть ФОТ / кол. баллов

Виды деятельности	Количество баллов	Частота выплат	Основание (подтверждающий документ)
<u>1. Создание и реализация планов и программ обеспечения качества образования.</u> Качественная разработка рабочей программы учителя.	0-3	Один раз в год.	Программа, результаты экспертизы
Проведение открытых уроков на высоком методическом уровне	1-3	По факту проведения	Конспект урока, справки заместителей директора о УВР по результатам проведения урока.
Разработка методических пособий, направленных на адаптацию содержания образования к биологическому возрасту обучающихся (научно-методическая работа)	1-3	По окончании работы	методические материалы, экспертиза
Разработка материалов для работы в малокомплектных классах	1-4	По окончании работы	Рабочие программы.
Разработка методических материалов для работы с учащимися, находящимися в ШИЗО, ЕПКТ, ПКТ, СУС	1-3	По окончании работы	Методические материалы
Высокий уровень проведения внеурочных мероприятий, направленных на ресоциализацию осужденных.	1-3	По факту проведения	Сценарий внеурочных мероприятий
Проведение мероприятий, направленных на повышение учебной мотивации обучающихся (конкурсы, викторины, олимпиады и др.) сверх функционала	1-3	По факту проведения	Сценарий мероприятий
Взаимодействие со службами ИУ для проведения работы по вопросам воспитания обучающихся (совместные мероприятия, разработка совместных документов, обмен опытом работы и пр. сверх функционала	1-3	По факту проведения	Справки заместителя директора по УВР.
За качественное проведение предметных недель	1-5	По факту проведения	Справки заместителя директора по УВР.

Интенсивность труда, направленная на получение высоких результатов.				
Использование интерактивных методов и применение интерактивного оборудования на уроках	1-3	По итогам контроля	Справка по итогам контроля	
Подготовка докладов к проведению педсоветов, совещаний, и др.	1-3	По степени значимости	материалы выступления	
Создание благоприятного психологического климата в коллективе класса, школы (отсутствие обоснованных жалоб)	1-3	По итогам мониторингов	Материалы мониторингов, проводимых заместителями директора по УВР.	
Развитие учебных кабинетов	1-4	По итогам полугодий	Итоги проверки.	ежемеся
Самообразование: Участие в очных фестивалях, конкурсах, викторинах: -школьный уровень муниципальный уровень -областной уровень -федеральный (международный уровень)	1 2 3 4	По итогам анализа руководителей МО	Справка по итогам проверки	
за замещение вакантных часов на период отсутствия основного работника Исполнение обязанностей лаборанта кабинетов информатики в части: следит за исправным состоянием вычислительной техники и других аппаратных средств, осуществляет их наладку и проверку; участвует в обеспечении УВП оборудованием, программными средствами; составляет заявки на оборудование и расходные средства; ведёт учёт расходуемых материалов, составляет отчётность в отделениях школы	10-70% от средней заработной платы учителя по школе			
Обязанности секретаря педсоветов	От 300 рублей до 500 рублей	По факту		
Работа с учебниками соблюдение преемственности.	1-2	Один раз в полугодие	Представление зам. Директора по УР	
Качество знаний обучающихся (практическая направленность, умение применять на практике)	0-3	Один раз в полугодие	Анализ зачётов, практическая часть программ	

Результаты труда.			
Результаты успеваемости обучающихся по итогам полугодий, года, в сравнении	0-4	Два раза в год	Анализирующие справки
Качественное проведение итоговой аттестации (организация и результаты)	1-4	Один раз в год	Приказ по школе
Результаты независимой экспертизы учебных достижений осужденных (мониторинги, государственная итоговая аттестация), не ниже уровня других вечерних школ города, региона.	1-4	По факту	Справки, таблицы
Высокие показатели по итогам проверок органами управления разных уровней	1-4	По факту	Документы по итогам проверок

4.4. Порядок определения и получения работником, непосредственно осуществляющим учебный процесс, выплат стимулирующего характера по оценке эффективности труда.

Данный порядок распространяется на педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

4.4.1. На общем собрании трудового коллектива школы, в августе месяце, избирается председатель и состав комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

4.4.2. Выбранный состав комиссии начинает свою работу с 1 сентября.

4.4.3. Комиссия заседает не реже одного раза в 3 месяца, 20-23 числа. В своей деятельности руководствуется данным Положением.

4.4.4. На своих заседаниях комиссия рассматривает документы претендентов на получение выплат стимулирующего характера: оценочные листы, представление членов администрации, акты проверок, анализирующие приказы, документы, подтверждающие проведение мероприятий, и другие, согласно положению. Определяет размер выплат в баллах.

4.4.5. Работа комиссии с обязательным решением оформляется протоколом, который подписывается председателем комиссии.

4.4.6. Решения комиссии доводятся до членов коллектива председателем комиссии.

4.4.7. Бухгалтерия школы рассчитывает размер выплат в рублях.

4.4.8. Директор школы, на основании данного протокола оценочной комиссии издаёт приказ по школе о производстве выплат.

4.4.9. Ответственным лицом за начисление и производство определённых в баллах выплат стимулирующего характера является главный бухгалтер школы.

4.5. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА, СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА, БИБЛИОТЕКАРЯ.

(рейтинговая таблица).

№/№	Показатели эффективности деятельности	Критерии	Размер выплат в баллах от должностного оклада работника(п.4.0)
Организационно-исполнительские, отраслевые			
1.	Выполнение муниципального задания	-выполнение количественных показателей(10%); -выполнение качественных показателей (100%)	2 2
2	Качество предоставления услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на порядок и результат предоставления услуг	3
3	Соответствие деятельности школы требованиям законодательства	Отсутствие предписания, представлений, протестов надзорных и контролирурующих органов	3
4	Управленческая инициатива по развитию школы	Статус муниципальной опорной площадки, -участие школы в проектной, научно-исследовательской, деятельности, в социальных проектах: -областной уровень -федеральный (международный уровень)	2 4
5	Информационная открытость (дополнительная информация, размещённая на сайте школы)	Своевременное обновление и пополнение информации на сайте. Дополнительная информация к обязательной информации, предусмотренной Правилами, утверждёнными Постановлением Правительства РФ от 10 июля 2013г. №582: -организация внеучебной деятельности учащихся (концерты, утренники, виртуальные экскурсии, праздники и т.д.) и отчёты по этим мероприятиям	2
6	Развитие инициативы педагогических работников	очное участие педагогов и личное в профессиональных конкурсах, фестивалях: -муниципальный уровень -областной уровень -всероссийский (международный уровень)	1 2 4

7	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья учащихся (просветительская работа)	Соотношение учащихся, участвовавших в мероприятиях за отчетный период к общему числу учеников: От 50% до 60% От 60% до 100%	2 3
2.КАДРОВЫЕ			
8	Организация мероприятий по привлечению молодых педагогов	Наставничество, осуществление помощи педагогическим работникам.	2
9	Создание условий, способствующих повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогических работников	Увеличение доли педагогических работников (без учёта внешних совместителей), прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку, подготовку, стажировку; Увеличение доли педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию. -положительная динамика	2
10	Удовлетворённость работников школы условиями труда, состояние морально-психологического климата в трудовом коллективе	Отсутствие обоснованных жалоб от работников на организацию труда и морально-психологический климат в коллективе.	3
3.Финансово-экономические			
11	Выполнение плановых показателей по достижению соотношения заработной платы по всем категориям педагогических работников со средней заработной платой в регионе	Соответствие зарплат работников школы размеру средней заработной платы педагогических работников в сфере общего образования в городе Калининграде, установленного приказом Комитета по образованию.	4
12	Обеспеченность УВП учебно-методической литературой	Положительная динамика количества литературы, её своевременное обновление.	3
13	Выполнение закона РФ «Об образовании» ст.5 (всеобуч)	Посещаемость учащимися уроков, охват УВП лиц, подлежащих обязательному обучению и по желанию осуждённых.	2
14	Своевременное устранение последствий аварийных ситуаций (прорывов канализации, поломка техники и др.)	Организация работ.	4
			50

4.5. Периодичность оценки эффективности деятельности членов администрации, социального педагога, библиотекаря, методиста составляет 1 раз в месяц комиссией по определению эффективности труда, оформляется протоколом. На основании указанного протокола директор издаёт приказ о ежемесячной выплате, надбавке к должностному окладу за эффективность труда.

4.6. Выплаты по баллам, в процентном отношении (члены администрации, старшему методисту, учителям-совместителям) производятся ежемесячно.

4.7. Директору школы приказом председателя Комитета устанавливается надбавка за сложность, напряжённость, качество работы в размере 50% от должностного оклада;

4.7.1. Заместителям директора, главному бухгалтеру приказом директора школы устанавливается надбавка за сложность, напряжённость, качество работы в размере 50% от должностного оклада;

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

4.8. Надбавка за сложность, напряжённость, качество работы:

- за интенсивность и особый режим труда, связанные с местонахождением учащихся за пределами помещений школы: СУС, колония поселение, ЕПКТ, ПКТ и другое – от 500 рублей до 10000 рублей, выплачивается ежемесячно;

- надбавка за работу в общеобразовательных учреждениях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы: 50% от должностного оклада директору, заместителям директора, главному бухгалтеру (Постановление № 978); остальным работникам школы – фиксированная сумма, которая определяется приказом директора школы два раза в год на 01 января и 01 сентября.

4.9. Надбавка за сложность, напряжённость, качество работы: директору, заместителям директора, 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, напряжённость, качество работы – в случае:

- нецелевого, неправомерного и (или) неэффективного использования бюджетных средств;

- использования не по назначению муниципального имущества и необеспечение его сохранности;

- нарушение трудовой дисциплины;

- применение дисциплинарного взыскания;

- наличие просроченной задолженности по налогам или 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 школы;

- неисполнение или несвоевременное исполнение распорядительных актов главы, администрации городского округа «город Калининград», приказов, распоряжений и поручений Комитета, директора школы (для заместителей и главного бухгалтера), несвоевременное и некачественное представления отчётной документации и информации;

- несвоевременное либо неполное устранение нарушений, установленных в ходе проверок контрольных и надзорных органов;

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

- нарушения законодательства о закупках товаров, работ и услуг;

- нарушение правил охраны труда, противопожарной безопасности, санитарных норм и правил;

- невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы школы;

- несоблюдение предельного соотношения заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера школы и средней заработной платы работников школы (без

учёта-заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера), установленного в данном Положении.

4.10. Приказом директора устанавливается надбавка за стаж работы в данной должности, всем работникам:

От 1 года до 10 лет - 200-500 рублей в месяц;

От 11 лет до 15 лет - 700-1000 рублей в месяц;

От 16 лет и выше - 1000-1500 рублей;

В стаж работы в данной должности засчитывается работа в МБОУ ВСОШ №17, работа до поступления в МБОУ ВСОШ, (суммарно) в данной должности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних.

4.11. Приказом директора устанавливается надбавка:

- за звание «Заслуженный учитель России» от 1000 рублей до 3000 рублей, назначается каждые полгода, выплачивается ежемесячно;

- за звание «Почётный работник образования России», «Отличник просвещения» от 500 рублей до 1500 рублей;

- за наличие учёной степени кандидата наук от 1000 рублей до 3000 рублей, назначается каждые полгода, выплачивается ежемесячно;

- за наличие грамоты министерства образования России, Министерства УФСИН России от 400 рублей до 2000 рублей, назначается каждые полгода, выплачивается ежемесячно;

- доплата молодым специалистам до 40% от должностного оклада.

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

4.11.2. При присуждении учёных степеней доктора наук или кандидата наук надбавка устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки РФ решения о выдаче диплома.

4.11.3. При присвоении государственной награды, почётного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

4.12. Размер стимулирующих выплат фиксированной суммой может быть изменён приказом директора при уменьшении ФОТ.

4.13. Премии выплачиваются:

- всем работникам приказом директора за выполнение разовых заданий при высоком качестве исполнения до 100 % от должностного оклада (подготовка документов, помещений к проверкам, инспекциям; проведение досрочных экзаменов, внеклассных внеплановых мероприятий и др.)

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

- заместителям директора, главному бухгалтеру приказом директора школы устанавливается премия за выполнение особо важных и ответственных работ в размере до 100% от должностного оклада.

4.13.1. Всем работникам поощрительные премии могут выплачиваться в связи:

- с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения – директору, его заместителям, главному бухгалтеру в размере 50% от должностного оклада, Остальным работникам: 30,35,40,45 лет со дня рождения – от 1000 рублей до 8000 рублей, 50,55,60,65,70,80 лет со дня рождения – от 1000 рублей до 15000 рублей.

- с профессиональными, государственными праздниками (Днём учителя, Днём защитника Отечества, Международным женским днём), а также в связи с окончанием учебного, финансового года фиксированной суммой, определяемой директором школы по со-

гласованию с органом общественной самодеятельности «Совет трудового коллектива» в зависимости от наличия денежных средств.

4.13.2. Поощрительные премии выплачиваются директору на основании приказа Комитета, его заместителям, главному бухгалтеру - на основании приказа директора в размере 100% от должностного оклада; остальным работникам в размере от 1000 рублей до 15 000 рублей;

4.14. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются настоящим положением в пределах фонда оплаты труда.

4.15. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах от окладов, ставок и в абсолютных размерах.

4.16. Работники к ежемесячной премии не предоставляются, если у них:

- имеются нарушения трудовой дисциплины

- наличие дисциплинарных взысканий

- несвоевременное исполнение или неисполнение распоряжений, приказов, поручений директора

- несвоевременное и некачественное исполнение документов и информации директору, заместителям директора

- нарушение правил охраны труда, противопожарной безопасности, санитарных норм и правил, в том числе несвоевременное прохождение или не прохождение медицинских осмотров.

4.17. Максимальный размер выплат стимулирующего характера устанавливается в соответствии с данным положением и зависит от наличия финансовых средств.

5. Порядок установления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений.

5.1. Материальная помощь предоставляется всем работникам школы в случае возникновения особых жизненных ситуаций (бракосочетания, рождения ребёнка, смерти близких родственников - супруга, ребёнка, родителей; 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 работнику по заявлению работника при наличии подтверждающих документов. Размер материальной помощи устанавливается до 100% от должностного оклада в пределах фонда оплаты труда.

6. Все виды экономии частей ФОТ переходят в стимулирующую часть.

7. Должностной оклад, все надбавки, премии, другие выплаты директору школы определяет учредитель.

6. Гарантии по оплате труда

6.1. Право на доплату имеют все работники Школы: как основные работники, так и совместители. Размер доплат и надбавок работников определяется Школой самостоятельно в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.2. Сроки выдачи: аванс 17 числа каждого месяца, зарплата 2 числа каждого месяца.

