

От работодателя:
Директор МАОУ СОШ № 4
М.В. Виноградов
«22» января 2024 г.



От работников:
Председатель ООС МАОУ СОШ № 4
А.М. Скакалина
«22» января 2024 г.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
к коллективному договору МАОУ СОШ № 4
от «01» февраля 2024 г.

1. Приложение № 7 «Положение о системе оплаты и стимулировании труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда средней общеобразовательной школы № 4» читать в новой редакции;
2. Приложение № 8 «Положение о стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда средней общеобразовательной школы № 4» читать в новой редакции;
8. Приложение № 10 «Регламент государственно-общественного распределения стимулирующей части заработной платы работников»;
9. Приложение № 11 «Положение об особенностях системы оплаты и стимулировании труда заместителей директора и главного бухгалтера муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда средней общеобразовательной школы № 4».

Министерство социальной политики
Калининградской области
ГКУ КО «ЦЗН Калининградской области»
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Регистрационный № Об.33.01.08.
92000.92310.10049
«26» января 2024 г.
И.А. Скакалина
Подпись Ф.И.О.

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Администрация городского округа «Город Калининград»
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА КАЛИНИНГРАДА
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 4

От трудового коллектива:
Председатель ООС МАОУ СОШ № 4
_____ А.М. Скакалина
«22» января 2024 г.

От работодателя:
Директор МАОУ СОШ № 4
_____ М.В. Виноградов
«22» января 2024 г.

**Изменения и дополнения в коллективный договор
МАОУ СОШ № 4 от 01 февраля 2024г.**

Изменения, которые вступают в силу с 01.02.2024г.:

1. Внести изменение в Положение о системе оплаты и стимулировании труда работников МАОУ СОШ № 4, Положение о стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 4, Положение о специальной части базовой части фонда оплаты труда педагогических работников МАОУ СОШ № 4, Регламент государственно-общественного распределения стимулирующей части заработной платы работников **исключить** должность «методист».

2. Дополнить п. 3 Приложения № 1 к Положению о стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 4:

3.11. «За организацию деятельности ПМПК – 6000 рублей»;

3.12. «За электротехнические работы – 15 000 рублей».

3. Исключить п. 3.2. «За обеспечение деятельности теплопункта – 8 000 рублей».

4. Внести изменение в п. 2.3. Приложения №8 «Положение о стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 4»

«В случае применения к работнику дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей не может служить основанием для лишения этого работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания входящих в состав его заработной платы стимулирующих выплат (в частности, ежемесячной или ежеквартальной премии и вознаграждения по итогам работы за год) или для произвольного снижения их размера, а также не является препятствием для начисления работнику тех дополнительных выплат, право на которые обусловлено его непосредственным участием в осуществлении отдельных, финансируемых в

особом порядке видов деятельности и достижением определенных результатов труда (экономических показателей).

В то же время факт применения к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка может учитываться при выплате лишь тех входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание.

При этом в отсутствие соответствующего правового регулирования и с учетом установленного действующим законодательством в качестве общего правила ограничения размера допустимых удержаний из заработной платы работника снижение размера указанных премиальных выплат во всяком случае не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем **на 20 процентов»**.

5. Дополнить п. 3.4. Приложения №8 «Положение о стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 4»

« В соответствии со ст. 129,132,135 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) - заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Часть выплат стимулирующего характера, установленных Положением, не зависят от качества работы и нарушений трудовой дисциплины. Кроме того, доплаты и надбавки компенсационного характера устанавливаются за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и от качества работы не зависят.

6. Читать п.18 Приложения №10 «Регламент государственно-общественного распределения стимулирующей части заработной платы работников» в следующей редакции:

«п. 18 Показателями, влияющими на уменьшение размера выплат стимулирующего характера или их лишения (при наличии дисциплинарного взыскания) являются:

- а) нарушение правил внутреннего распорядка;
- б) нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- в) обоснованные жалобы родителей на педагогов (за низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение норм педагогической этики;
- г) детский травматизм по вине работника;
- д) высокий уровень заболеваемости сотрудников (злоупотребление больничными листами);
- е) рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания и др.;
- ж) халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- з) пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри Школы;

и) ведение документации ненадлежащим образом (несвоевременное заполнение журналов, личных дел, небрежность в оформлении, несвоевременная проверка тетрадей, дневников, предоставление информации по просьбе администрации и т.д.).

Лишение выплат стимулирующего характера возможно исключительно на основании имеющегося дисциплинарного взыскания.

Уменьшение размера выплат стимулирующего характера для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя по тарификации), производится путем снятия ИАК части определенных работнику баллов и не может превышать **20% от общей суммы** назначенных баллов».

Протокол № 2
общего собрания трудового коллектива МАОУ СОШ № 4
от «22» января 2024 г.

Численность работников 58 человек
Присутствовало 49 человек

Председатель собрания – А.М. Скакалина
Секретарь собрания - Н.М. Майорова

Повестка дня:

1. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор.

Выступил:

1. Виноградов М. В., директор школы, который ознакомил с изменениями и дополнениями, которые необходимо внести в коллективный договор и предложил принять изменения и дополнения в коллективный договор в представленной редакции.

Голосовали: за - 49 человек;
Против - 0 человек;
Воздержались - 0 человек.

Постановили:

Внести изменения и дополнения в коллективный договор.

Председатель

Секретарь




А.М. Скакалина

Н.М. Майорова

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Администрация городского округа «Город Калининград»
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА КАЛИНИНГРАДА
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 4

От трудового коллектива:
Председатель ООС МАОУ СОШ № 4
 А.М. Скакалина
«31» января 2024 г.

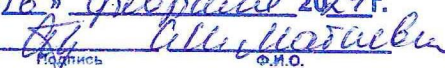


От работодателя:
Директор МАОУ СОШ № 4
М.В. Виноградов
«31» января 2024 г.

**Изменения и дополнения в коллективный договор
МАОУ СОШ № 4 от 01 февраля 2024г.**

Изменения, которые вступают в силу с 01.02.2024г.:

1. Дополнить п. 2 **Приложения № 1** к Положению о стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 4 **должностью «Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями».**

Министерство социальной политики
Калининградской области
ГКУ КО «ЦЗН Калининградской области»
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Регистрационный № 02.39.01.05-
92300.92300.10096
«16» февраля 2024г.

Подпись Ф.И.О.

Протокол № 3
общего собрания трудового коллектива МАОУ СОШ № 4
от «31» января 2024 г.

Численность работников 58 человек
Присутствовало 44 человек

Председатель собрания – А.М. Скакалина
Секретарь собрания - Н.М. Майорова

Повестка дня:

1. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор.

Выступил:

1. Виноградов М. В., директор школы, который ознакомил с изменениями и дополнениями, которые необходимо внести в коллективный договор и предложил принять изменения и дополнения в коллективный договор в представленной редакции.

Голосовали: за - 44 человек;
Против - 0 человек;
Воздержались - 0 человек.

Постановили:

Внести изменения и дополнения в коллективный договор.

Председатель

Секретарь



А.М. Скакалина

Н.М. Майорова

От работодателя:
Директор МАОУ СОШ № 4
М.В. Виноградов
«08» 09 2023 г.



От работников:
Председатель ООС МАОУ СОШ № 4
А.М. Скакалина
«01» 09 2023 г.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ к коллективному договору МАОУ СОШ № 4 от «01» сентября 2022 г.

1. Приложение № 7 «Положение о системе оплаты и стимулировании труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда средней общеобразовательной школы № 4» читать в новой редакции;

2. Приложение № 8 «Положение о стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда средней общеобразовательной школы № 4» читать в новой редакции;

3. Приложение № 1 к Положению о стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 4 читать в новой редакции;

4. Приложение № 2 к Положению о стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 4 читать в новой редакции;

5. Приложение № 3 к Положению о стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 4» читать в новой редакции;

6. Приложение № 4 к Положению о стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 4 читать в новой редакции;

7. Приложение № 9 «Положение о специальной части труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда средней общеобразовательной школы № 4»;

8. Приложение № 10 «Регламент государственно-общественного распределения стимулирующей части заработной платы работников»;

9. Приложение № 11 «Положение об особенностях системы оплаты и стимулировании труда заместителей директора и главного бухгалтера муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда средней общеобразовательной школы № 4».

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

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный № 02-39-01-08.

92300.92300.09725

«08» сентября 2023 г.

Скакалина
Подпись Ф.И.О.

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Администрация городского округа «Город Калининград»
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА КАЛИНИНГРАДА
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 4

От трудового коллектива:
Председатель ООС МАОУ СОШ № 4
_____ А.М. Скакалина
«01» сентября 2023 г.

От работодателя:
Директор МАОУ СОШ № 4
_____ М.В. Виноградов
«01» сентября 2023 г.

Положение
о системе оплаты и стимулировании труда
работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения
города Калининграда средней общеобразовательной школы № 4

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда средней общеобразовательной школы № 4 (далее – Школа), реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования.

1.2. В соответствии с приказом Министерства образования Калининградской области № 1037/1 от 27.07.2007 г. (с изменениями и дополнениями) настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, закрепления высококвалифицированных кадров и молодых специалистов стимулирования деятельности обслуживающего персонала.

1.3. Система оплаты труда работников Школы устанавливается коллективным договором, трудовыми договорами (контрактами), соглашениями и другими локальными нормативными актами в соответствии с Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и Калининградской области и города Калининграда.

1.4. Приказ Министерства образования Калининградской области от 27.07.2007 года №1037/1 «об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты и стимулирования труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений» (с изменениями на 31.12.2013).

2. Формирование фонда оплаты труда в Школе

2.1 Формирование фонда оплаты труда в МАОУ СОШ № 4 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.

2.2 **Фонд оплаты труда** МАОУ СОШ № 4 рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТ = N \times K \times H$, где:

ФОТ - фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

N - региональный расчетный подушевой норматив (применительно к школе)

K - поправочные коэффициенты для школы;

H - количество учащихся в школе.

Фонд оплаты труда отражается в Плане финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения.

3. Распределение фонда оплаты труда в МАОУ СОШ № 4

3.1 Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения (ФОТ) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

3.2 Соотношение базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда работников МАОУ СОШ № 4 определяется в следующем порядке:

- доля базовой части (ФОТб) составляет **70-80 %** от ФОТ;

- доля стимулирующей части (ФОТст) составляет **20-30 %** от ФОТ.

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

1) учителя по учебному плану (учителя по тарификации);

2) педагогический персонал (педагог дополнительного образования, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог-библиотекарь, учитель-логопед, учитель-дефектолог, социальный педагог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, методист);

3) административно-управленческий персонал образовательного учреждения (директор, заместитель директора, главный бухгалтер);

4) административный персонал образовательного учреждения (бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, специалист по закупкам, системный администратор);

5) учебно-вспомогательный персонал образовательного учреждения (секретарь учебной части);

6) прочий персонал образовательного учреждения (сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий сооружений, уборщики служебных помещений).

3.4 Директор Школы формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб).

При этом:

1) доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), устанавливается в размере **60-70 %** от ФОТб (в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год);

2) доля фонда оплаты труда для иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, административного, учебно-вспомогательного и прочего персонала устанавливается в размере **30-40 %** от ФОТб (в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год).

3.5 Размеры должностных окладов работников, а также выплаты компенсационного характера (фиксировано или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии со штатным расписанием и иными правовыми актами школы, в трудовых договорах, заключаемых с руководителем учреждения.

3.6 Экономия по всем фондам заработной платы работников школы автоматически пополняет стимулирующий фонд и распределяется в установленном порядке, так же идет на выплату материальной помощи работникам.

4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в Школе

4.1. Доля базовой части фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 4 для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя по тарификации), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТсп).

Объем общей части (ФОТо) устанавливается в размере **70-80%** от (ФОТпп) части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя по тарификации).

4.2. **Общая часть** доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя по тарификации) (ФОТо), распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного учащегося, учебной нагрузки педагога и численности, учащихся в классах.

Свободный остаток общей части (ФОТо) допускается для выплаты специальной части (ФОТсп)/стимулирующей части (ФОТст.).

4.3. Для определения стоимости бюджетной образовательной услуги вводится условная единица стоимость 1 «ученико-часа».

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

Стоимость 1 «ученико-часа» рассчитывается школой самостоятельно в пределах общей части доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо) и утверждается приказом директора.

4.4 Стоимость бюджетной образовательной услуги в школе (руб./«ученико – час») рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТо} \times 34 \\ \text{Стп} = \frac{\quad}{(A1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 \dots + a10 \times v10 + a11 \times v11) \times 52}$$

где:

Стп - стоимость бюджетной образовательной услуги, где:

52 - количество недель в году;

34 - количество учебных недель в учебном году;

a1 - количество учащихся в первых классах;

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

.....

a11- количество учащихся в одиннадцатом классе;

v11- годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе;

4.5. Учебный план разрабатывается школой самостоятельно и должен обеспечивать 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.

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

1) за сложность и (или) приоритетность предмета (К):

- К - 1,20 (русский язык, родной русский язык, иностранный язык, математика, алгебра, геометрия, **вероятность и статистика**, элективные курсы, спецкурсы и курсы по выбору по направлениям данных предметов);

- К - 1,15 (литература/литературное чтение, родная литература/литературное чтение на родном языке, обществознание, элективные курсы, спецкурсы и курсы по выбору по направлениям данных предметов);

- К - 1,10 (окружающий мир, история, география, биология, естествознание, информатика, физика, химия, право, экономика, экология, элективные курсы, спецкурсы и курсы по выбору по направлениям данных предметов);

- К - 1,05 (технология);

- К - 1,00 (не поименованные выше предметы).

2) за квалификационную категорию педагога (А):

- А - 1,20 (для педагогических работников, имеющих высшую категорию);
- А - 1,10 (для педагогических работников, имеющих первую категорию).

4.7. Повышающие коэффициенты за сложность и (или) приоритетность предмета (К) устанавливаются с учетом следующих критериев:

1) участие предмета в государственной (итоговой) аттестации, осуществляемой в форме единого государственного экзамена и других формах независимой аттестации;

2) дополнительная нагрузка на педагога, обусловленная большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (литература, история, география), необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (химия, физика, биология, информатика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

3) специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития и учет вклада в ее реализацию данного, предмета.

4.8. **Специальная часть** доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТсп), обеспечивает:

1) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, локальными правовыми актами;

2) осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных коллективным договором, локальными правовыми актами образовательного учреждения;

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

4.9. Установить дополнительные надбавки и компенсационные выплаты из специальной части педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс:

- дополнительные повышающие коэффициенты, учитывающие специфику проведения занятий (деление классов на группы)
- за проверку тетрадей и других контрольно-диагностических материалов;
- за заведование учебными кабинетами, мастерскими, лаборантскими;
- за руководство методическим объединением;
- доплаты молодым специалистам;
- оплата за обучение больных детей и детей-инвалидов на дому;
- за коррекционно-развивающие занятия с учащимися с особыми образовательными потребностями, требующих усиленного педагогического внимания (трудности в восприятии учебной информации из-за снижения интеллекта, деформации учебной мотивации; детей с отклоняющимся поведением; детей, находящихся в трудной жизненной ситуации; детей из асоциальных и деструктивных семей);
- доплата за подготовку учащихся выпускных классов (9-х и 11-х) к ГИА;
- доплата за организацию и проведение лабораторных и практических работ по химии, физике, биологии, технологии и информатике;

- компенсация молочной продукции, неблагоприятные условия труда (согласно ТК РФ, аттестации рабочего места работника).

4.10. Установить дополнительные надбавки и компенсационные выплаты из специальной части иному персоналу работников:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работе в ночное время, праздничные (выходные) дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.11. Замена уроков оплачивается исходя из формулы:

Замена уроков = Количество учеников в классе на 01 число месяца*стоимость ученика/час*количество часов».

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

5.1 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).

5.2. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя по тарификации), 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./ученико-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 (или) приоритетность предмета;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника.

5.3. В случае, если педагог ведет несколько предметов, его должностной оклад рассчитывается по следующей формуле:

$ДО = Стп \times (Н_1 \times Т_1 \times К_1 + Н_2 \times Т_2 \times К_2 + \dots + Н_n \times Т_n \times К_n) \times А$

5.4. При определении стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) и соответственно должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его аудиторная и неаудиторная занятость.

Аудиторная и неаудиторная занятость педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, включает в себя следующие виды работы в соответствии с должностными обязанностями конкретного работника: проведение уроков и подготовка к ним, проверка тетрадей, консультации и дополнительные занятия с учащимися, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, методическая работа, иные формы работы с учащимися и (или) их родителями (законными представителями).

6. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда Школы

6.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает сохранение стимулирующих выплат, в том числе предусмотренных ранее действовавшей системой оплаты труда (доплаты за наличие ученой степени, государственной награды или почетного звания «Заслуженный работник...» в сфере образования и т.п.), составляющие не более 50 % от стимулирующей части оплаты труда, а также поощрение работников в зависимости от результатов труда.

6.2 Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников Школы (педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (учителя по тарификации), педагогического персонала, учебно-вспомогательного персонала, административного персонала, прочего персонала) определяются в локальных правовых актах и (или) в коллективном договоре в пределах фонда оплаты труда.

6.3 Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда для основных категорий работников образовательного учреждения, являются:

- обеспечение современного качества образования (результативности и эффективности образовательного процесса);
- сохранение и укрепление здоровья участников образовательного процесса;
- обеспечение результативности и эффективности воспитательной работы;
- обеспечение современного качества организационного, информационно-методического, психолого-педагогического и материально-технического сопровождения образовательного процесса;
- высокая исполнительская дисциплина.

7. Материальная помощь

Работнику может оказываться материальная помощь в случае торжественного события в личной жизни или общественной деятельности работника (свадьба, рождение ребенка), а также в случае экстренных ситуаций (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь, тяжелая травма, смерть близкого человека и др.).

Материальная помощь работнику устанавливается в фиксированной сумме, оказывается на основании подтверждающих документов и заявления в адрес руководителя по согласованию с органом общественной самодеятельности, обеспечивающим демократический государственно-общественный характер управления.

Размер материальной помощи составляет:

а) оказание материальной помощи в связи с ЧС (смерть близкого родственника, материальный ущерб от стихийных бедствий, пожара и др. обстоятельств) – 5 000 рублей;

б) оказание материальной помощи в связи с получением тяжёлого заболевания, травмы – 5 000 рублей;

в) оказание материальной помощи в связи с торжественным событием в личной жизни (свадьба, рождение ребенка) – 5 000 рублей.

Материальная помощь работнику выплачивается на основании приказа директора учреждения.

8. Оплата труда директора школы, заместителей директора и главного бухгалтера, работников УВП, АП, ПП, Прочего персонала

8.1. Размер, сроки, порядок и условия оплаты труда директора школы устанавливаются органом управления, осуществляющим от имени муниципального образования функции учредителя образовательного учреждения, в трудовом договоре, соглашении, локальном нормативном акте в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется по следующей формуле:

$$\text{Дор} = \text{Бор} * \text{Км} * \text{Ксв},$$

где:

Дор – должностной оклад руководителя,

Бор – базовый оклад руководителя, равный 13 271 рубль,

Км – коэффициент масштаба управления,

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

8.3. Отнесение к группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений осуществляется в зависимости от количественных показателей образовательного учреждения определяемых Учредителем.

8.4. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10–30% ниже должностного оклада директора школы. Размер, порядок и условия оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с Положением об особенностях системы оплаты и стимулирования труда заместителей директора и главного бухгалтера МАОУ СОШ № 4.

8.5. Должностные оклады иных штатных работников определяется по следующей формуле:

$$\text{Дор} = \text{Бор} * \text{Км},$$

где:

Дор – должностной оклад,

Бор – базовый оклад, равный 14 000 рублей,

Км – повышающий коэффициент.

№ п/п	Должность	Повышающий коэффициент
1	Педагог-психолог	1,13
2	Социальный педагог	1,13
3	Учитель-логопед	1,13
4	Учитель-дефектолог	1,13
5	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	1,13
6	Педагог-библиотекарь	1,13
7	Педагог дополнительного образования	1,13
8	Педагог-организатор	1,13
9	Методист	1,72
10	Специалист по кадрам	1,29
11	Секретарь учебной части	1,20
12	Специалист по закупкам	1,29
13	Системный администратор	1,20
14	Экономист	1,72
15	Бухгалтер	1,72
16	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий сооружений школы	1,10
17	Уборщик служебных помещений	1,10
18	Сторож	1,10

Должностной оклад по должности: Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливается приказом Министерства образования Калининградской области.

9. Гарантии по оплате труда

Месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Калининградской области, при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности). Размер минимальной заработной платы устанавливается региональным соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области.

10. Заключительные Положения

Положение вступает в силу с 01 сентября 2023 года и действует по 31 августа 2024 года.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ООС работников
трудоового коллектива МАОУ СОШ № 4

_____ А.М. Скакалина

«01» сентября 2023 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МАОУ СОШ № 4

_____ М.В. Виноградов

«01» сентября 2023 г.

Приложение № 8
к Коллективному договору
«01» сентября 2022г.

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Администрация городского округа «Город Калининград»
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА КАЛИНИНГРАДА
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 4
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 4

Положение
о стимулирующей части фонда оплаты труда
муниципального автономного общеобразовательного учреждения города
Калининграда средней общеобразовательной школы № 4

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда средней общеобразовательной школы № 4 (далее – Школа).

1.2. Система оплаты и стимулирования труда работников образования МАОУ СОШ № 4 устанавливается:

а) Положением о системе оплаты и стимулирования труда работников общеобразовательного учреждения;

б) Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативно-правовыми актами в соответствии с Федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации;

в) Регламентом государственно-общественного распределения стимулирующей части заработной платы работников;

г) настоящим Положением и принимаемыми в соответствии с ним нормативно-правовыми актами органов самоуправления МАОУ СОШ № 4.

1.3. Настоящее Положение разработано на основании следующих документов:

Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральных законов от 06.10.1999 № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», решения Окружного Совета депутатов г. Калининграда от 26 сентября 2007 г. № 295 «Об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, финансирование которых осуществляется на основании нормативов бюджетного финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта (программы) общего образования и оплату услуг по содержанию имущества и коммунальных услуг в общеобразовательных учреждениях на одного учащегося в год».

1.4. Право на поощрительные выплаты и доплаты имеют все работники общеобразовательного учреждения: учителя по учебному плану, педагогический персонал, учебно-вспомогательный, административный, прочий персонал; как основные работники, так и работающие по внешнему совместительству.

1.5. Размер доплат и надбавок работникам определяется в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, в зависимости от дополнительного объема работ, на основании ходатайств заместителей директора, главного бухгалтера либо по инициативе директора и оформляются приказом директора.

II. Распределение стимулирующей части оплаты труда

2.1. Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет 20-30 % фонда оплаты труда.

Система стимулирующих выплат работникам школы включает в себя:

а) постоянные выплаты (ФОТпост) - за сложность, напряженность, качество работы; за государственные и отраслевые награды, ученую степень, наличие почетного звания, нагрудных знаков; за квалификационную категорию педагогическим работникам и стаж работы в учреждении, а также иные выплаты стимулирующего характера (приложения №1).

б) регулярные выплаты (ФОТрег) - за эффективность работы (приложение №2,3,4);

в) разовые выплаты (ФОТраз):

- премия за выполнение особо важных и ответственных работ - до 100% от должностного оклада (включительно);
- поощрительные премии (с юбилейными датами (55 (для мужчин), 60 (для женщин) и 50, 65, 70 лет со дня рождения – 3 000 рублей;
- поощрительные премии (с юбилейными датами 55(для женщин), 60(для мужчин) со дня рождения – 5 000 рублей;
- с профессиональными, государственными праздниками (Днем учителя, Днем защитника Отечества, Международным женским днем) – 1 000 рублей;
- в связи с окончанием учебного, финансового года - до 100% от должностного оклада (включительно).

2.2. Постоянные выплаты устанавливаются за качественное исполнение функций, возложенных на сотрудника (при согласовании с работником) и выплачиваются ежемесячно в течение периода, определенного приказом директора (Приложение 1).

2.3. Регулярные выплаты определяются в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера и устанавливаются приказом директора по итогам месяца (Приложение 2, 3, 4).

Регулярные выплаты производятся в соответствии с Регламентом государственно-общественного распределения стимулирующей части заработной платы работников.

В случае получения дисциплинарного взыскания, вынесенного в установленном порядке, регулярные выплаты работнику не осуществляются до момента снятия взыскания (начиная с месяца, в котором было вынесено взыскание и включая месяц, предшествовавший снятию взыскания).

При непродолжительном сроке действия дисциплинарного взыскания (менее двух недель) регулярные выплаты работнику приказом директора школы могут осуществляться в полном объеме.

2.4. Разовые выплаты распределяются на основании ходатайств заместителей директора, главного бухгалтера либо по инициативе директора, оформляются приказом директора и согласовываются с ООС.

2.5. Надбавки и доплаты за выполнение определённой работы, установленные приказом руководителя на определённый срок (постоянные выплаты), могут быть отменены до истечения срока действия приказа в случае невыполнения условий (несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, за которое они установлены).

2.6. При отсутствии поступления соответствующих средств из областного бюджета для оплаты труда или обоснованной экономии ФОТ все выплаты стимулирующего характера могут быть уменьшены, приостановлены и даже отменены на неопределённый срок.

III. Порядок стимулирования

3.1. Для определения соответствия деятельности педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя по тарификации) (в период с сентября по май), критериям эффективности деятельности, принятым в МАОУ СОШ № 4, в школе создается информационно-аналитическая комиссия

(ИАК), которая рассматривает распределение стимулирующей надбавки (применяется смешанная методика оценки профессиональной деятельности педагога: фиксированная денежная и балльная).

На основании информации по оценке деятельности учителя, подсчитывается количество баллов и выстраивается рейтинговая таблица результативности педагогической деятельности учителей школы.

Утвержденный ИАК и согласованный с ООС итоговый оценочный лист мониторинга профессиональной деятельности учителей утверждается приказом директора.

Разовые стимулирующие выплаты для педагогического персонала, административного, учебно-вспомогательного персонала, прочего персонала производятся на основании ходатайств заместителей директора, главного бухгалтера и по инициативе директора, оформляются приказом директора и согласовываются с ООС.

Регулярные стимулирующие выплаты прочему персоналу в течение учебного года (в период с сентября по май) производятся на основании оценки эффективности деятельности прочего персонала (Приложение 4). Оценка эффективности производится Оценочной комиссией путем выставления баллов каждому сотруднику прочего персонала в аналитическую таблицу с учетом устного доклада заместителя директора (руководителя структурного подразделения «Прочий персонал») о работе каждого сотрудника по итогам текущего месяца. Регулярные стимулирующие выплаты в период июня, июля и августа производятся на основании ходатайств заместителя директора и по инициативе директора, оформляются приказом директора.

3.2. Порядок рассмотрения стимулирующих выплат устанавливается данным Положением в пределах утвержденного фонда стимулирующих выплат на текущий финансовый год.

3.3. Основным критерием для осуществления стимулирующих выплат является эффективность деятельности работников учреждения (Приложение 2, 3, 4).

3.4. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- обоснованные жалобы родителей на педагогов (за низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики;
- детский травматизм по вине работника;
- рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания и др.;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на др. уровнях;
- ведение документации не должным образом (несвоевременное заполнение журналов, личных дел, небрежность в оформлении, несвоевременная проверка тетрадей, дневников, предоставление информации по просьбе администрации и т. д.);
- создание конфликтных ситуаций.

IV. Заключительные Положения

Положение вступает в силу с 01 сентября 2023 года и действует по 31 августа 2024 года.

Приложение № 1 к Положению о стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 4 от «01» сентября 2023г.

Постоянные выплаты работникам (УВП, ПП, Прочего персонала, административного персонала, учителям по тарификации) МАОУ СОШ № 4 устанавливаются:

1. За государственные и отраслевые награды, ученую степень:

- за ученую степень доктора наук - 2 000 руб.;
- за учёную степень кандидата наук - 1 000 руб.;
- за почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный учитель, работник» - 2 000 руб.;
- за звание «Отличник просвещения», «Почётный работник общего образования» и другие приравненные к ним награды- 1 000 руб.

2. За квалификационную категорию педагогическим работникам (социальному педагогу, педагогу-психологу, преподавателю-организатору ОБЖ, учителю-логопеду, учителю-дефектологу):

- высшая категория 20% от должностного оклада;
- 1 категория - 10 % от должностного оклада.

3. Работникам учебно-вспомогательного персонала, прочего персонала (в том числе сезонным работникам) и педагогического персонала, административного персонала:

3.1. За сложность, напряженность, качество работы в размере до 100 % от должностного оклада (включительно).

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

3.1.2. Надбавка за сложность, напряженность, качество работы штатным работникам (кроме административно-управленческого персонала) может быть снижена:

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

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

- использования не по назначению муниципального имущества и необеспечения его сохранности;
- нарушения трудовой дисциплины;
- неисполнения или несвоевременного исполнения приказов, распоряжений и поручений вышестоящих органов и должностных лиц, несвоевременного и некачественного представления отчетной документации и информации;
- несвоевременного либо неполного устранения нарушений, установленных в ходе проверок контрольных и надзорных органов;

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

- нарушения законодательства о закупках товаров, работ и услуг;
- нарушения правил охраны труда, противопожарной безопасности, санитарных норм и правил; нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- невыполнения мероприятий, предусмотренных планом работы Школы;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на др. уровнях;
- ведение документации не должным образом (несвоевременное заполнение журналов, личных дел, небрежность в оформлении, несвоевременная проверка тетрадей, дневников, предоставление информации по просьбе администрации и т. д.).

3.2. За обеспечение деятельности теплопункта – 8 000 рублей;

3.3. За подъем ведер с водой на четвертый этаж – 1000 рублей;

3.4. За составление расписания занятий (уроков) и осуществлении оперативного регулирования организации образовательного процесса – 9 000 рублей;

3.5. За работу в гардеробе - 8 000 рублей.

3.6. За стаж работы в Школе:

- от 10 до 20 лет (включительно) – в размере 500 рублей;
- от 20 лет до 30 лет (включительно) – в размере 1000 рублей.
- более 30 лет – в размере 1500 рублей.

3.7. За выполнение работ по охране труда - 5 000 рублей;

3.8. За уборку туалетов – 200 рублей за каждый унитаз;

3.9. За организацию работы по охвату обучающихся школы бесплатным питанием – 16 000 рублей;

3.10. За интенсивность труда - до 50% от должностного оклада.

4. Работникам педагогического персонала (учителя по тарификации):

- за выполнение функций классного руководства – 2 000 рублей;
- оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении (наставничество) – 1000 рублей/за одного молодого специалиста;
- за проведение внеурочной деятельности - 100 рублей/1 час;
- преподавание предмета на профильном уровне в 10-11 классах (экономика, право, алгебра, геометрия, иностранный язык, физика, химия, биология, информатика, география, история) – 2000 рублей/за каждый предмет в классе;
- за ведение предметов в малокомплектных группах (10-11 профильных классов):

Кол-во	до 7 человек	8-10 человек в группе	11-14 человек
--------	--------------	-----------------------	---------------

	(включительно) в группе		в группе
1 час/неделю	500 рублей	400 рублей	300 рублей
2 часа/неделю	1500 рублей	1300 рублей	1100 рублей
3 часа/неделю	2400 рублей	2200 рублей	2000 рублей
4 часа/неделю	3200 рублей	2900 рублей	2600 рублей
5 часов/неделю	3900 рублей	3500 рублей	3100 рублей
6 часов/неделю	4500 рублей	4000 рублей	3500 рублей
7 часов/неделю	5000 рублей	4400 рублей	3800 рублей
8 часов/неделю	5400 рублей	4700 рублей	4000 рублей

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ
эффективности деятельности работников учреждения
для установления стимулирующих выплат
(регулярные выплаты)**

№ п/п	Наименование должности	Наименование выплаты	Показатель, критерий	Периодичность выплат	Размер выплат (в % к должностному окладу)
1.	Бухгалтер, экономист	Качественные показатели по результатам инспекционно-контрольной деятельности. Целевое использование и качественные показатели по результатам исполнения степени бюджета, размещение ежемесячной (квартальной) отчетности в сети Интернет.	- целевое использование и качественные показатели по результатам исполнения степени бюджета	ежемесячная	до 100
			- размещение ежемесячной (квартальной) отчетности в сети Интернет	ежемесячная	до 50
			- качественные показатели по результатам инспекционно-контрольной деятельности	годовая	до 50
2.	Педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог	За высокий уровень организации работы с детьми, требующими особого внимания	- раннее выявление учащихся, требующих коррекционно-развивающей и индивидуальной работы с целью адаптации их в условиях	ежемесячная	до 100

			<p>обучения в общеобразовательной школе</p> <p>- своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля, связь с организациями, осуществляющими психолого-педагогическую помощь</p>	годовая	до 50
3.	Социальный педагог, Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	За высокий уровень организации работы с детьми, требующими особого внимания	<p>- снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних</p> <p>- своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля, связь с организациями, осуществляющими психолого-педагогическую помощь</p>	ежемесячная	до 100
			<p>- своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля, связь с организациями, осуществляющими психолого-педагогическую помощь</p>	годовая	до 50
4.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	За высокий уровень организации работ по постановке допризывников на воинский учет, оказание методической помощи классным руководителям, проведение мероприятий по укреплению безопасности школы	<p>- высокий уровень организации работ по постановке допризывников на воинский учет</p> <p>-оказание методической помощи классным руководителям при подготовке и проведении бесед по безопасности жизнедеятельности</p> <p>- укрепление материально-технической базы кабинета ОБЖ и школы</p>	ежемесячная	до 50
				ежемесячная	до 50
				годовая	до 50

5.	Педагог-библиотекарь	За сохранность библиотечного фонда, увеличение читательской активности, качество проведения мероприятий	<ul style="list-style-type: none"> - сохранность фонда учебной и художественной литературы - участие в общешкольных мероприятиях, проведение конференций, встреч с поэтами и писателями - пропаганда чтения как формы культурного досуга 	<p>ежемесячная</p> <p>ежемесячная</p> <p>годовая</p>	<p>до 100</p> <p>до 50</p> <p>до 50</p>
6.	Педагог дополнительного образования	За высокую организацию, проведение и результативное участие в мероприятиях, создающих позитивный имидж школы, высокие достижения учащихся, положительные отзывы учащихся и их родителей	<ul style="list-style-type: none"> - организация, проведение и участие в мероприятиях, создающих позитивный имидж школы - достижения учащихся - отзывы учащихся и их родителей 	<p>ежемесячная</p> <p>ежемесячная</p> <p>годовая</p>	<p>до 50</p> <p>до 50</p> <p>до 50</p>
7.	Специалист по кадрам	За работу с архивом школы, составление протоколов совещаний при директоре, культуры делового общения	<ul style="list-style-type: none"> - работа с архивом школы - составление протоколов совещаний при директоре - уровень культуры делового общения с посетителями 	<p>ежемесячная</p> <p>ежемесячная</p> <p>ежемесячная</p>	<p>до 100</p> <p>до 50</p> <p>до 50</p>
8.	Секретарь учебной части	За высокий уровень ведения протоколов педагогического совета, культуры делового общения	<ul style="list-style-type: none"> - составление протоколов педагогического совета - уровень культуры делового общения с посетителями 	<p>ежемесячная</p> <p>ежемесячная</p>	<p>до 100</p> <p>до 50</p>

9.	Системный администратор	За высокую оперативность рассмотрения заявок, устранения неполадок оборудования, обеспечение безопасности локальной сети Интернет, техники и оборудования	- оперативность рассмотрения заявок и устранения неполадок оборудования - обеспечение безопасности локальной сети Интернет, техники и оборудования	ежемесячная ежемесячная	до 50 до 100
10.	Педагог-организатор	За высокую организацию, проведение и результативное участие в мероприятиях, создающих позитивный имидж школы	-организация, проведение и участие в мероприятиях, создающих позитивный имидж школы	ежемесячная	до 50
11.	Специалист по закупкам	За своевременное и качественное ведение и предоставление отчетов, материалов по закупкам	- положительная динамика своевременного и качественного ведения и предоставления отчетов, материалов на конкурсные процедуры	квартальная	до 50
12.	Методист	За высокий уровень взаимодействия с организациями	- высокий уровень взаимодействия с организациями, обеспечивающими методическое сопровождение учителей	ежемесячно	до 50

Приложение № 3
к Положению «О стимулирующей части фонда
оплаты труда МАОУ СОШ № 4»
от «01» сентября 2023г.

**ПОКАЗАТЕЛИ и КРИТЕРИИ
эффективности деятельности педагогических работников, реализующих программы
начального общего, основного общего, среднего общего образования**

РАЗДЕЛ А. Фиксированная оценка.

№ п/п	Показатель	Критерий	Значение критерия	Периодичность оценки	Оценка
А1	Результаты Всероссийской олимпиады школьников	- победитель регионального этапа	за каждого учащегося	по результатам проведения	15 000 руб.
		- призер регионального этапа	за каждого учащегося, занявшего призовое место: 2-3 4-9 от 10 и ниже		9 000 руб. 8 000 руб. 7 000 руб.
		- победитель муниципального этапа	за каждого учащегося		10 000 руб.
		- призер муниципального этапа	за каждого учащегося, занявшего призовое место: 2-3 4-7 8-12 от 13 и ниже		5 000 руб. 4 000 руб. 3 000 руб. 2 000 руб.
		- победители и призеры школьного этапа	при количестве участников: - от 5 до 15 - от 16 до 30 - свыше 30 при количестве победителей: - до 3 - от 4 до 7 - от 8 и выше		200 руб. 300 руб. 500 руб. 300 руб. 500 руб. 1 000 руб.

			при количестве призеров: - до 5 - от 6 до 12 - от 13 до 20 - от 21 и выше		200 руб. 400 руб. 700 руб. 1 000 руб.
А2	Педагогический профессионализм	- результаты участия в конкурсах профессионального мастерства (* Применительно к конкурсам профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагогический дебют»; ** Применительно к иным конкурсам профессионального мастерства)	- победитель II (регионального) этапа	по результатам проведения	30 000 руб.* 25 000 руб.**
			- призер (лауреат) II (регионального) этапа		20 000 руб.* 15 000 руб.**
			- участник II (регионального) этапа		7 000 руб.* 5 000 руб.**
			- победитель I (муниципального) этапа		20 000 руб.* 15 000 руб.**
			- призер (лауреат) I (муниципального) этапа		12 000 руб.* 10 000 руб.**
			- участник I (муниципального) этапа		4 000 руб.* 3 000 руб.**
		- получение (подтверждение) педагогом высшей квалификационной категории	получение высшей категории впервые подтверждение высшей категории	по итогам получения (подтверждения)	8 000 руб. 7 000 руб.
		- получение (подтверждение) педагогом первой квалификационной категории	получение первой категории впервые подтверждение первой категории		6 000 руб. 5 000 руб.
		выполнение педагогом норм ВФСК «Готов к труду и обороне»	получение педагогом знака ГТО: золотой серебряный бронзовый	по итогам получения	5 000 руб. 4 000 руб. 3 000 руб.
		А3	Формирование воспитательной среды	Организация и деятельность детского объединения по направлениям: - ЮНАРМИЯ - Школьный театр	- проведение мероприятий на уровне области
- участие в мероприятиях на уровне области	3 000 руб.				
- проведение мероприятий на уровне города	5 000 руб.				
- участие в мероприятиях на уровне города	2 000 руб.				
- проведение мероприятий на уровне школы	2 000 руб.				

		- Школьный музей - Медиа-центр - Школьный спортивный клуб - Волонтерство	- организационная и подготовительная работа высокой интенсивности средней интенсивности низкой интенсивности		2 000 руб. 1 500 руб. 1 000 руб.
--	--	---	---	--	--

РАЗДЕЛ Б. Балльная оценка.

№ п/п	группа показателей	показатель	критерий	значение критерия	периодичность оценки	диапазон оценки (в баллах)
Б.1-1.	динамика индивидуальных образовательных результатов учащихся	результаты ЕГЭ/ОГЭ	результативность сдачи учащимися ЕГЭ/ОГЭ по обязательным предметам результативность сдачи учащимися ЕГЭ/ОГЭ предметов по выбору	- от 80 и более баллов по предмету - результат выше среднего по городу - от 80 и более баллов по предмету - результат выше среднего по городу	по результатам проведения	10 (за каждого) 12 8 1 (за каждого, но не более 12)
Б.1-2.		результаты ВПР	результативность сдачи учащимися ВПР	- успешно справились более 75% - успешно справились более 85% - результат выше среднего по городу		2 (за каждый класс) 5 (за каждый класс) 7
Б.1-3.		результаты иных внешних мониторингов	результативность сдачи учащимися иных внешних мониторингов	- успешно справились более 75% - результат выше среднего по городу		1-5 5

Б.2.	участие педагога во внеурочной деятельности обучающихся	результаты участия педагога во внеурочной деятельности обучающихся (кроме ВсОШ)	результативность участия обучающихся, подготовленных педагогом , в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах, соревнованиях и пр.	общее количество учащихся, подготовленных педагогом, ставших участниками, лауреатами, призерами, победителями олимпиад, конкурсов, турниров, конференций, соревнований и пр.	по итогам проведения мероприятий	согласно приложению (но не более 90 в течение 3-х месяцев подряд)
Б.3-1.	результативность методической работы педагога	представление результатов исследовательской, экспериментальной, методической деятельности педагога	результаты исследовательской, экспериментальной, методической деятельности педагога	документальное подтверждение результатов исследовательской, экспериментальной, методической деятельности педагога; - методические разработки, публикация результатов - открытые мероприятия в школе - открытые мероприятия в других учреждениях	по итогам проведения мероприятий	согласно приложению 1-5 1-5 3-10
Б.3-2.		ведение методической и организационной работы по предмету, классу	эффективность и своевременность проведения методических и организационных мероприятий по предмету, классу	- образцовое ведение журналов (класса, внеурочной деятельности, доп. образования, работы с отстающими), выполнение планов воспитательной работы, отчеты классных руководителей и по предмету	по итогам полугодия, года	0-5
Б.4-1.	обучение и повышение квалификации	повышение педагогической квалификации	результаты повышения педагогической квалификации (семинары, конференции, курсы, проф. переподготовка)	документальное подтверждение прохождения повышения педагогической квалификации	по итогам завершения	согласно приложению
Б.4-2.		участие в экспертно-оценочной деятельности	результаты участия в экспертно-оценочной деятельности	документальное подтверждение участия в экспертно-оценочной деятельности (за каждое участие) - организационного плана - методического плана	по итогам участия	0-5 3-8
Б.5.	создание элементов образовательной инфраструктуры		оформление и обновление учебного кабинета, стендов, выставок, пополнение коллекции музея и т.д.	документальное подтверждение оформления и обновления учебного кабинета, стендов, выставок, пополнения коллекции	по результатам	0-7

				музея и т.д.		
Б.6-1.	организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	участие обучающихся в спортивных мероприятиях школы	доля учащихся, принявших участие в спортивных мероприятиях школы:	соотношение количества учащихся, принявших участие в спортивных мероприятиях школы, к общему количеству учащихся - более 25 %; - более 50 %; - 2 и более класса	по результатам проведения мероприятий	2-3 3-5 6-10
Б.6-2.		выполнение учащимися норм ВФСК «ГТО»	количество учащихся, выполнивших нормы ВФСК «ГТО»	количество полученных учащимися значков ГТО (за каждый значок) в зависимости от степени участия педагогов: - золотой значок - серебряный значок - бронзовый значок	по результатам получения	5-10 4-8 3-6
Б.7-1.	работа с отдельными категориями детей	охват учащихся дополнительным образованием на базе школы	доля учащихся, охваченных дополнительным образованием на базе школы	соотношение учащихся, охваченных дополнительным образованием, к общему количеству учащихся от 20 % и выше	сентябрь январь	2(за каждые 10 % - 1 балл)
Б.7-2.		формирование социальной активности обучающихся	вовлечение учащихся в деятельность детских и молодежных общественных объединений, включая волонтерство и добровольничество	количество учащихся, активно участвующих в деятельности детских и молодежных общественных объединениях, включая волонтерство и добровольничество (при наличии подтверждающих документов)	с сентября по май	1-3 (за каждого), но не более 10
Б.8-1.	уровень профессиональной и коммуникативной культуры	уровень взаимодействия с родительской общественностью	характер, качество и результативность проведения мероприятий с привлечением родителей	- родительское собрание (явка родителей, состав приглашенных, рассмотренные вопросы, протокол) - внеклассное мероприятие с участием учащихся и их родителей - привлечение родительской общественности к помощи школе	по итогам проведения мероприятия	1-3 1-5 1-10
Б.8-2.		эффективное дежурство и	характер и эффективность дежурства педагога (кроме	- соблюдение графика дежурства; - обеспечение порядка и	с сентября по июнь	0-5 (личное)

		сопровождение учащихся	ЕГЭ), сопровождения учащихся	сохранности имущества на участке; - продолжительность дежурства; - воспитательный характер дежурства; - уровень взаимодействия с дежурными классом, учителем, администратором		0-10 (класс) 0-5 (за каждое участие в ВПР, ВсОШ) 0-3 (за каждое участие в лагере)
Б.9.	работа педагога по улучшению имиджа школы	организация и участие в мероприятиях, способствующих улучшению имиджа школы	уровень мероприятий, способствующих улучшению имиджа школы	степень участия педагога в мероприятиях, способствующих улучшению имиджа школы: - организация - участие - освещение в СМИ	по итогам проведения мероприятия (за каждое, но не более 25 баллов в месяц)	5-15 0-5 0-3

Приложение к п. Б-2.

Уровни и степень участия	I уровень				II уровень	III уровень	IV уровень
	Мероприятия, проводимые органами государственной власти РФ, органами власти субъекта РФ, муниципальными органами власти и МАОУ СОШ № 4 на бесплатной основе						
	Школа*	Город*	Регион*	РФ, мир			
участник	2	7	10	20	7**	5**	2**
призер/лауреат	3	15	20	40	10**	8**	3**
победитель	5	20	30	60	15**	10**	5**
прохождение учащимся международной сертификации уровня владения иностранным языком (не ниже А2) – в зависимости от уровня и степени участия педагога от 5 до 15 за каждого учащегося							
участие учащегося в научно-исследовательских конференциях – в соответствии с градацией I уровня + от 2 до 20 баллов в зависимости от уровня конференции, начиная с городского							

*Количество баллов начисляется за каждого учащегося (команду), получивших диплом (сертификат), но не более, чем за 5-х учащихся для школьного, 3-х учащихся для городского и 2-х учащихся для регионального уровней (по наивысшему результату участия)

**Количество баллов начисляется за каждого учащегося (команду), получивших диплом (сертификат), но не более, чем за 3-х учащихся (по наивысшему результату участия).

Приложение к п. Б. 4-1.

Вид мероприятия, характер участия (не более 3-х различных мероприятий в месяц)	Школьный уровень	Городской уровень	Региональный уровень	Всероссийский (международный) уровень
Семинары и конференции: - слушатель	-	1	1	1
- выступающий	5	10	20	-
- организатор	5	-	-	-
Курсы обязательные (по предмету)	продолжительностью до 18 часов включительно – 2 балла, от 19 до 71 часа – 4 балла, от 72 часов и выше – 6 баллов			
Курсы дополнительные (специальные)	по направлению администрации – 3 балла, по инициативе работника – 2 балла			
Иные курсы (охрана труда, гигиеническая аттестация и пр.)	1			
Профессиональная переподготовка (более 500 часов)	10			

РАЗДЕЛ В. ПОКАЗАТЕЛИ, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат

№ п/п	Показатели (в соответствии с п.3.5. Положения о стимулирующей части ФОТ МАОУ СОШ № 4 г. Калининграда)	Критерий	Значение критерия	Размер
В-1	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Систематическое опоздание на работу	Да	в зависимости от степени вины, но не более 50 % от общей суммы баллов, назначенных работнику (п. 17 Регламента государственно-общественного распределения стимулирующей части заработной платы работников)
В-2		Систематическое опоздание на уроки и занятия	Да	
В-3		Игнорирование графика дежурства на переменах	Да	
В-4		Отсутствие на планерках, родительских собраниях, заседаниях МО	Да	
В-5		Отсутствие на педсовете, общем собрании работников	Да	
В-6		Отсутствие на рабочем месте в каникулярное время	Да	
В-7		Систематическое оставление учителем кабинета в антисанитарном состоянии по окончании уроков в нем	Да	
В-8		Невыполнение учебной программы по неуважительной причине	Да	
В-9		Нарушение норм техники безопасности	Да	
В-10	Обоснованные жалобы родителей на педагогов	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	Да	
В-11	Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей	Систематическое удаление учащихся с уроков	Да	
В-12		Систематическое оставление детей без присмотра	Да	
В-13	Ведение документации не должным образом	Несвоевременное заполнение журналов, личных дел, небрежность в оформлении, несвоевременная проверка тетрадей, дневников, предоставление информации по просьбе администрации и т.д.	Да	
В-14	Детский травматизм по вине работника	Получение учащимися травм по вине работника	Да	

В-15	Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания и др.	Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания и др.	Да	
В-16	Халатное отношение к сохранности материально-технической базы	Халатное отношение к сохранности материально-технической базы	Да	
В-17	Создание конфликтных ситуаций	Создание конфликтных ситуаций	Да	

ТАБЛИЦА

категорий педагогических работников, к которым применимы показатели и критерии эффективности

код показателя	категории педагогических работников, к которым применимы данные показатели
А1	учителя 4-11-х классов
А2	все педагоги
А3	все педагоги
Б.1-1.	учителя-предметники классов, где проводится мониторинг
Б.1-2.	учителя-предметники классов, где проводится мониторинг
Б.2.	все педагоги
Б.3-1.	все педагоги
Б.3-2.	все педагоги, классные руководители,
Б.3-3.	руководители МО
Б.4-1.	все педагоги
Б.4-2.	все педагоги
Б.4-3.	все педагоги
Б.5.	все педагоги
Б.6-1.	классные руководители
Б.6-2.	классные руководители, учителя физической культуры
Б.6-3.	классные руководители, учителя физической культуры
Б.7-1.	классные руководители
Б.7-2.	классные руководители
Б.8-1.	учителя-предметники
Б.8-2.	дежурные учителя
Б.9.	все педагоги

ИТОГОВЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
мониторинга профессиональной деятельности педагогов за _____ 20__ г.

№ п/п	ФИО	Должность	Размер стимулирующих выплат по критериям раздела А (в рублях)	Количество баллов по критериям раздела Б																										
				1	2	3	4	5	6	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
							А1	А2	А3	Б.1-1.	Б.1-2.	Б.2.	Б.3-1.	Б.3-2.	Б.3-3.	Б.4-1.	Б.4-2.	Б.4-3.	Б.5.	Б.6-1.	Б.6-2.	Б.6-3.	Б.7-1.	Б.7-2.	Б.8-1.	Б.8-2.	Б.9.	ВСЕГО баллов/руб.	Снято по разделу В	ИТОГО балл/руб.
1			Результаты ВСОШ	Педагогический профессионализм	Формирование воспитател. среды	Результаты внешних мониторингов	Результаты внутренних мониторингов	Участие педагога во внеурочной деятельности обучающихся	Представление результатов деятельности педагогов	Ведение метод. и орг. работы	Ведение метод. и орг. работы руководителем МО	Повышение квалификации	Профессиональная	Привлечение экспертом, проверки	Создание элементов образоват. инфраструктуры	Занятость обучающихся в спортивных секциях	Участие обучающихся в спорте	Сдача норм ГТО	Охват учащихся доп. бразов-ем	Социальная активность	Взаимодействие с родительской общественностью	Эффективное дежурство	Организация меропр. по имиджу							
∴																														

АНАЛИТИЧЕСКАЯ ТАБЛИЦА

о деятельности прочего персонала за _____ месяц 20__ года

	Критерий (количество баллов по каждому критерию от 0 до 3)	Ф.И.О. работника									
		Ф.И.О.	Ф.И.О.	Ф.И.О.	Ф.И.О.	Ф.И.О.	Ф.И.О.	Ф.И.О.	Ф.И.О.	Ф.И.О.	Ф.И.О.
1	Сохранность вверенного имущества, рациональное использование ресурсов и расходных материалов										
2	Чистота содержания закрепленной территории										
3	Своевременность устранения технических неполадок, срочной уборки, сообщений о нарушении пропускного режима, вызова спецслужб										
4	Качество соблюдения Устава школы, должностных инструкций, СанПиН, правил по охране труда, гигиены, противопожарной безопасности, выполнение предписаний проверяющих органов										
	ВСЕГО:										

Общее количество баллов: _____

Общая сумма регулярных выплат для прочего персонала из стимулирующего фонда: _____ руб.

Стоимость 1 балла: _____ руб.

Итоговая сумма стимулирующих выплат

№ п/п	Ф.И.О. работника	Сумма (руб.)
1.	Ф.И.О.	
2.	Ф.И.О.	
3.	Ф.И.О.	
4.	Ф.И.О.	
5.	Ф.И.О.	
6.	Ф.И.О.	
7.	Ф.И.О.	
8.	Ф.И.О.	
9.	Ф.И.О.	
10.	Ф.И.О.	

Председатель оценочной комиссии
_____ Ф.И.О.
« ____ » _____ 20__ г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ООС _____ Ф.И.О.
« ____ » _____ 20__ г.

Бухгалтер
_____ Ф.И.О.
« ____ » _____ 20__ г.

Приложение № 9
к Коллективному договору
«01» сентября 2022г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ООС работников
трудового коллектива МАОУ СОШ № 4
_____ А.М. Скакалина
«01» сентября 2023 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МАОУ СОШ № 4
_____ М.В. Виноградов
«01» сентября 2023 г.

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Администрация городского округа «Город Калининград»
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА КАЛИНИНГРАДА
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 4

**Положение
о специальной части труда работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения города
Калининграда средней общеобразовательной школы № 4**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе формирования и распределения специальной части доли базовой части ФОТ работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда средней общеобразовательной школы № 4 (далее –Школа).

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы, повышения качества и результативности труда, направленное на развитие творческой активности и инициативы, повышения эффективности научно – методической, научно - исследовательской и экспериментальной работы педагогов школы, закрепление высококвалифицированных кадров и молодых специалистов, стимулирование педагогического персонала за неаудиторную занятость (классное руководство, проверка тетрадей, методическая работа, работа с химреактивами, заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, за высшую и I квалификационную категорию, коррекционное–педагогическое консультирование и индивидуальное обучение детей на дому и др.).

II. Формирование специальной части доли базовой части ФОТ работников

2.1. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда (ФОТсп) составляет **20-30%** доли базовой части фонда оплаты труда Школы для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), 2-5% доли базовой части фонда оплаты труда Школы для Прочего персонала, (ФОТауп,увп,ап,педагогического персонала, прочего персонала).

2.2. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя по тарификации) (ФОТсп), обеспечивает:

а) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ;

б) осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных Коллективным договором, локальными правовыми актами Школы;

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

III. Порядок установления доплат

3.1. Размеры доплат и надбавок работникам устанавливаются приказом директора школы (в соответствии с настоящим Положением), с указанием срока их применения и могут носить как разовый, так и постоянный (до окончания тарификационного периода) характер, и сниматься при снижении качества выполняемой работы.

3.2. Доплаты и надбавки, устанавливаемые работнику при тарификации, относятся к условиям оплаты труда, об изменении или отмене которых он должен быть предупрежден не позднее, чем за два месяца в соответствии со ст. 74 ТК РФ.

3.3. Право на доплаты и надбавки имеют все педагогические работники школы, непосредственно осуществляющие учебный процесс (учителя по тарификации) (основные, внутренние и внешние совместители).

3.4. Доплаты и надбавки могут быть сняты (снижены) приказом директора школы:

- при добровольном отказе работника выполнить работу, определённую установленной доплатой или надбавкой;

- при невыполнении работником работ, определённых установленной доплатой или надбавкой более двух месяцев.

3.5. Размер надбавки или доплаты может быть сокращён работнику в условиях чрезвычайного бюджетного финансирования по соглашению сторон трудового договора в соответствии со статьей 72 ТК РФ.

3.6. Размеры доплат и надбавок руководителю (директору) школы устанавливаются Учредителем.

IV. Распределение доплат и надбавок из специальной части педагогическим работникам (непосредственно осуществляющие учебный процесс (учителя по тарификации))

4. Установить дополнительные надбавки и компенсационные выплаты из специальной части:

4.1. за проверку тетрадей и других контрольно-диагностических материалов (от должностного оклада учителя):

— по русскому языку, родному русскому языку, математике, алгебре, геометрии, вероятности и статистике, литературе/литературному чтению, родной литературе/литературному чтению на родном языке, иностранному языку, окружающему миру - 10 %;

4.2. за заведование учебными кабинетами – 700 рублей, мастерскими, лаборантскими, малым спортзалом – 1 200 рублей, большим спортзалом – 1500 рублей.

4.3. оплата руководителям предметных методических объединений - 3 000 рублей;

4.4. доплаты молодым специалистам - 3 000 рублей;

4.5. доплата (от должностного оклада учителя) за деление классов на подгруппы по изучению:

— иностранного языка – 80 %;

— информатики – 80 %;

— технологии - 60 %.

4.6. оплата за обучение больных детей и детей-инвалидов на дому – из расчета 100,00 рублей за 1 уч./час;

4.7. за коррекционно-развивающие занятия с учащимися с особыми образовательными потребностями, требующих усиленного педагогического внимания (трудности в восприятии учебной информации из-за снижения интеллекта, деформации учебной мотивации; детей с отклоняющимся поведением; детей, находящихся в трудной жизненной ситуации; детей из асоциальных и деструктивных семей; детей-сирот и опекаемых) 1 час – 500,00 рублей;

4.8. доплата за подготовку учащихся выпускных классов (9-х и 11-х) к ГИА 1 час - 500 рублей;

4.9. доплата за организацию и проведение лабораторных и практических работ по химии, физике, биологии, технологии и информатике – 1 000,00 рублей за 1 ставку и более, менее 1 ставки – 700 рублей;

4.10. компенсация за вредные условия труда - 8% от должностного оклада учителя.

V. Распределение доплат и надбавок из специальной части иному персоналу работников

5.1. «Работа в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в размере 30 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (статья 154 ТК РФ).

5.2. Работа в выходной (нерабочий праздничный день) оплачивается в двойном размере (статья 153 ТК РФ).

VI. Заключительные Положения

Положение вступает в силу с 01 сентября 2023 года и действует по 31 августа 2024 года.

Приложение № 10
к Коллективному договору
«01» сентября 2022г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ООС работников
трудового коллектива МАОУ СОШ № 4
_____ А.М. Скакалина
«01» сентября 2023г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МАОУ СОШ № 4
_____ М.В. Виноградов
«01» сентября 2023г.

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Администрация городского округа «Город Калининград»
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА КАЛИНИНГРАДА
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 4

**Регламент
государственно-общественного распределения
стимулирующей части заработной платы работников**

1. Регламент государственно-общественного распределения стимулирующей части оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда средней общеобразовательной школы № 4 (далее – Школа) является локальным нормативным актом, устанавливающим порядок реализации принятых и действующих в Школе положений о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда средней общеобразовательной школы № 4 и стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ средняя общеобразовательная школа № 4.

2. Размер регулярных выплат стимулирующего характера определяется отдельно для каждой из категорий:

- учителя по учебному плану (учителя по тарификации);
- педагогический персонал (педагог дополнительного образования, педагог-психолог, педагог-библиотекарь, педагог-организатор, учитель-логопед, учитель-дефектолог, социальный педагог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-организатор, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, методист);
- административный персонал образовательного учреждения (бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, специалист по закупкам, системный администратор);

- учебно-вспомогательный персонал образовательного учреждения (секретарь учебной части);
- прочий персонал образовательного учреждения (сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий сооружений, уборщики служебных помещений).

3. Государственно-общественный характер мониторинга и оценки профессиональной деятельности сотрудников Школы обеспечивает гласность и прозрачность этих процедур.

4. Форма, критерии и показатели государственного-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников Школы определяются положением о стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 4.

5. Для обеспечения государственного-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя по тарификации) на период учебного года (с сентября по май), в Школе создается информационно-аналитическая комиссия (далее – ИАК).

6. Комиссия формируется и осуществляет свою деятельность на основании приказа директора. Состав комиссии назначается приказом директора. В начале каждого учебного года из своего состава комиссия простым открытым голосованием избирает председателя и секретаря. Председателем комиссии не могут являться заместители директора и председатель ООС.

7. Заседание ИАК является правомочными, если на нем присутствует более половины членов. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов, оформляются в виде протоколов и подписываются председателем и секретарем ИАК.

8. ИАК рассматривает распределение стимулирующей части педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя по тарификации), и утверждает:

- фиксированную денежную сумму стимулирующих выплат педагогам в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности педагогов;

- итоговый оценочный лист мониторинга профессиональной деятельности педагогов за истекший период, в котором отражены полученные суммы баллов оценки профессиональной деятельности педагогов.

9. Мониторинг и оценка профессиональной деятельности педагогов проводятся индивидуально для каждого сотрудника в соответствии с положением о стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 4 с учетом педагогической нагрузки и объема осуществленной педагогической деятельности.

10. Утвержденный ИАК итоговый оценочный лист мониторинга профессиональной деятельности педагогов направляется на согласование в ООС, который вправе отказать в согласовании с указанием обоснования, вернув итоговый оценочный лист на повторное рассмотрение в ИАК.

11. Бухгалтерия производит расчет стоимости одного балла исходя из общей суммы баллов оценки профессиональной деятельности (в пределах

утвержденного общего размера стимулирующей части фонда оплаты труда на текущий месяц), рассчитывает размеры стимулирующей надбавки каждому работнику.

12. Согласованный итоговый оценочный лист оформляется приказом директора.

13. Информация о сумме баллов, зафиксированной в итоговом оценочном листе мониторинга профессиональной деятельности педагогов, доводится председателем ИАК до сведения каждого сотрудника под роспись в течение 3-х дней с момента утверждения данного листа.

14. Разовые выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, производятся в соответствии с положением о системе оплаты труда работников МАОУ СОШ № 4 и положением о стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 4 на основании ходатайств заместителей директора либо по инициативе директора, оформляются приказом директора и согласовываются ООС.

15. Регулярные стимулирующие выплаты для иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного персонала, прочего персонала, административного персонала производятся в соответствии с положением о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда средней общеобразовательной школы № 4 и положением о стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ средняя общеобразовательная школа № 4 на основании ходатайств курирующих заместителей директора, главного бухгалтера и по инициативе директора, оформляются приказом директора и согласовываются ООС.

16. Регулярные стимулирующие выплаты административно-управленческому персоналу производятся в соответствии с Положением об особенностях системы оплаты и стимулирования труда заместителей директора и главного бухгалтера муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда средней общеобразовательной школы № 4. Оценку достижения целевых показателей эффективности работы заместителей директора и главного бухгалтера осуществляет комиссия по оценке эффективности деятельности, сформированная приказом директора Школы в составе пяти членов. Решения комиссии принимаются большинством голосов, оформляются протоколом в течение 2-х рабочих дней после даты заседания. Регулярные стимулирующие выплаты прочему персоналу в течение учебного года (в период с сентября по май) производятся на основании оценки эффективности деятельности прочего персонала. Оценка эффективности производится Оценочной комиссией (далее – ОК) по предложению заместителя директора (АХР) путем выставления баллов каждому сотруднику прочего персонала в аналитическую таблицу (Приложение 4 Положения о стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 4). Регулярные стимулирующие выплаты в период июня, июля и августа производятся на основании ходатайств заместителя директора (АХР) и по инициативе директора, оформляются приказом директора.

17. Оценочная комиссия создается приказом директора в начале каждого учебного года. Аналитическая таблица эффективности деятельности прочего персонала заполняется, как правило, с 23 по 28 число каждого месяца (с сентября по май) на заседании ОК по итогам доклада заместителя директора (АХР) путем выставления баллов с учетом оценки результатов деятельности по каждому из сотрудников прочего персонала в отчетном периоде и рассмотрения представленных сотрудниками прочего персонала ходатайств с последующим суммированием баллов в разделе «всего».

Сотрудники прочего персонала вправе подавать в ОК ходатайства о проделанной ими работе в отчетном периоде. Данные ходатайства подлежат рассмотрению ОК и учету при выставлении баллов.

При выставлении количества баллов членами ОК следует учитывать фактически отработанное сотрудником прочего персонала времени (включая, отпуск, болезнь, праздники, каникулы и пр.). При нахождении сотрудника прочего персонала в отпуске в течение всего отчетного периода баллы ему не начисляются.

Заполненная и заверенная подписью председателя ОК аналитическая таблица согласовывается с ООС и передается для расчета в бухгалтерию.

Бухгалтер, ответственный за начисление заработной платы, производит подсчет стоимости одного балла в рублях, рассчитывает итоговую сумму стимулирующих выплат по каждому из сотрудников в пределах общей суммы регулярных выплат из стимулирующего фонда школы для прочего персонала. Аналитическая таблица является приложением к приказу о стимулировании по итогам работы за соответствующий месяц.

18. Показателями, влияющими на уменьшение размера выплат стимулирующего характера или их лишения (при наличии дисциплинарного взыскания) являются:

- а) нарушение правил внутреннего распорядка;
- б) нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- в) обоснованные жалобы родителей на педагогов (за низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение норм педагогической этики;
- г) детский травматизм по вине работника;
- д) высокий уровень заболеваемости сотрудников (злоупотребление больничными листами);
- е) рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания и др.;
- ж) халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- з) пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри Школы;
- и) ведение документации ненадлежащим образом (несвоевременное заполнение журналов, личных дел, небрежность в оформлении, несвоевременная проверка тетрадей, дневников, предоставление информации по просьбе администрации и т.д.).

Лишение выплат стимулирующего характера возможно исключительно на основании имеющегося дисциплинарного взыскания.

Уменьшение размера выплат стимулирующего характера для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя по тарификации), производится путем снятия ИАК части определенных работнику баллов и не может превышать 50% от общей суммы назначенных баллов.

19. Все сотрудники, участвующие в заполнении аналитической таблицы эффективности деятельности прочего персонала и итогового оценочного листа мониторинга профессиональной деятельности педагогов, должны соблюдать нормы служебной этики и конфиденциальность полученных ими в ходе работы сведений.

20. Информация об осуществленных выплатах доводится до сведения Наблюдательного Совета, Совета родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся, других коллегиальных органов управления Школой, представителей общественности и Учредителя в виде отчетов директора Школы в рамках процедур, предусмотренных Уставом и локальными актами Школы.

Заключительные Положения

Регламент государственно-общественного распределения стимулирующей части оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда средней общеобразовательной школы № 4 вступает в силу с 01 сентября 2023 года и действует по 31 августа 2024 года.

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Администрация городского округа «Город Калининград»
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ООС работников
трудового коллектива МАОУ СОШ № 4
_____ А.М. Скакалина
«01» сентября 2023г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МАОУ СОШ № 4
_____ М.В. Виноградов
«01» сентября 2023г.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА КАЛИНИНГРАДА
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 4

**Положение
об особенностях системы оплаты и стимулировании труда заместителей
директора и главного бухгалтера муниципального автономного
общеобразовательного учреждения города Калининграда средней
общеобразовательной школы № 4**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет особенности системы оплаты и стимулирования труда заместителей директора и главного бухгалтера муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда средней общеобразовательной школы № 4 (далее – Школа).

1.2. Настоящее положение разработано в целях реализации Положения «Об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений, осуществляющих обучение, содержание, организацию отдыха и оздоровления детей, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений», утвержденного постановлениями администрации городского округа «Город Калининград» от **07.08.2023г. №588** и от 03.07.2018 г. № 671 (далее – базовое Положение).

1.3. Особенности системы оплаты и стимулирования труда заместителей директора и главного бухгалтера регулируются настоящим Положением, базовым Положением, коллективным договором, трудовыми договорами (контрактами), соглашениями и другими локальными нормативными актами в соответствии с Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Калининградской области и города Калининграда.

2. Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера

2.1. Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера Школы состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Предельное соотношение среднемесячной заработной платы заместителя директора и главного бухгалтера Школы, рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Школы (без учета заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается кратным 3,5.

2.3. Должностные оклады заместителям директора и главному бухгалтеру Школы устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада директора школы в соответствии с утвержденным штатным расписанием с учетом объема выполняемой работы и распределением должностных обязанностей.

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

2.5. Стимулирующие надбавки за эффективность работы; сложность, напряженность, качество работы для новых сотрудников устанавливаются приказом директора и согласовываются с ООС.

3. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за эффективность работы;
- надбавка за сложность, напряженность, качество работы;
- надбавка за стаж работы в данной должности в Школе;
- надбавка за ученую степень, наличие государственной награды, почетного звания, нагрудных знаков;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- поощрительные премии.

3.2. Заместителям директора и главному бухгалтеру приказом директора Школы устанавливается надбавка за эффективность работы.

3.3. Надбавка за эффективность работы заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливается два раза в год по состоянию на 01 января и 01 июля при достижении целевых показателей эффективности работы заместителей директора и главного бухгалтера, установленных в приложении к настоящему Положению, с учетом целевых показателей эффективности деятельности директора Школы, установленных базовым Положением.

3.4. Заместители директора и главный бухгалтер представляют директору Школы отчет о достижении целевых показателей эффективности своей работы за отчетный период (I и II полугодия) в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

3.5. Оценку достижения целевых показателей эффективности работы заместителей директора и главного бухгалтера осуществляет комиссия по оценке эффективности деятельности, сформированная приказом директора Школы в составе пяти членов. Решения комиссии принимаются большинством голосов, оформляются протоколом в течение 2-х рабочих дней после даты заседания.

3.6. Комиссия осуществляет оценку достижения целевых показателей эффективности деятельности заместителей директора и главного бухгалтера в срок до 28 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

3.7. Оценка достижения целевых показателей эффективности работы заместителей директора и главного бухгалтера осуществляется в баллах по каждому установленному критерию оценки в соответствии с приложением к настоящему Положению. Итоговая оценка определяется путем суммирования баллов, присвоенных по каждому критерию оценки. При этом баллы по критериям для заместителей директора и главного бухгалтера не могут быть выше установленных баллов за аналогичные критерии для директора Школы более, чем в два раза. Надбавка за эффективность работы устанавливается заместителям директора и главному бухгалтеру директором Школы. Размер надбавки за эффективность работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу и равен количеству баллов итоговой оценки.

3.8. Надбавка за эффективность работы выплачивается заместителям директора и главному бухгалтеру ежемесячно в течение последующего периода, равного по продолжительности отчетному периоду (полугодию), в размере, установленном приказом директора Школы, с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде в срок, установленный для выплаты работникам Школы заработной платы.

3.9. Заместителям директора и главному бухгалтеру приказом директора Школы устанавливается надбавка за сложность, напряженность, качество работы в размере до 50 % от должностного оклада (включительно).

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

3.11. Надбавка за сложность, напряженность, качество работы заместителям директора и 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 (включительно) – 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 Школы;

- неисполнения или несвоевременного исполнения приказов, распоряжений и поручений вышестоящих органов и должностных лиц, несвоевременного и некачественного представления отчетной документации и информации;

- несвоевременного либо неполного устранения нарушений, установленных в ходе проверок контрольных и надзорных органов;
- нарушения законодательства о закупках товаров, работ и услуг;
- нарушения правил охраны труда, противопожарной безопасности, санитарных норм и правил;
- несоблюдения предельного соотношения средней заработной платы, установленной п. 1.5. базового Положения.

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

- невыполнения мероприятий, предусмотренных планом работы Школы».

3.12. Заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются надбавки за стаж работы в данной должности в Школе в следующих размерах:

- за стаж работы от 1 года до 10 лет – 500 рублей 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.

3.13. Заместителям директора и главному бухгалтеру 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 заслуги и достижения в сфере образования (в том числе, почетного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», **«Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»**, - 2000 рублей в месяц;

- за наличие ведомственных наград Министерства просвещения Российской Федерации (Благодарность, Почетная грамота, нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, почетное звание «Ветеран сферы образования и воспитания» «Отличник просвещения», почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», нагрудные знаки «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», Почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации – 1000 рублей в месяц.

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

При присуждении ученых степеней доктора наук или кандидата наук надбавка устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решение о выдаче диплома. При присвоении государственной награды, ведомственной награды почетного звания – со дня присвоения, награждения.

3.15. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается заместителям директора и главному бухгалтеру одновременно

по итогам выполнения такой работы в размере до 100 % должностного оклада (включительно).

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

- при подготовке Школы к новому 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 директора и главному бухгалтеру 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 задания и поручений директора школы; участие в проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа школы.

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

3.16. Заместителям директора и главному бухгалтеру могут выплачиваться поощрительные премии в связи:

- с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 и 70 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.

3.17. Поощрительные премии заместителям директора и главному бухгалтеру выплачиваются на основании приказа директора Школы в размере до 100 % должностного оклада (включительно).

3.18. Поощрительные премии в связи с окончанием учебного, финансового года выплачиваются в размере до 100% должностного оклада пропорционально времени нахождения в трудовых отношениях со школой 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).

4. Материальная помощь

4.1. Материальная помощь предоставляется заместителям директора 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).

4.2. Заместителям директора и главному бухгалтеру материальная помощь выплачивается на основании приказа директора Школы по заявлению работника при наличии подтверждающих документов. Размер материальной помощи

устанавливается до 100 % от должностного оклада (включительно) в пределах фонда оплаты труда Школы.

5. Порядок и условия установления компенсационных выплат.

5.1. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовых договорах в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. 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.

5.3. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работы различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, доплаты заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются приказом директора школы.

5.4. В случае возложения обязанностей директора школы на заместителя руководителя или иного работника без освобождения от основной работы ему на основании ходатайства, согласованного с председателем Комитета и начальником курирующего отдела, приказом по школе устанавливается доплата в виде разницы в размерах должностных окладов и (или) доплата к должностному окладу по основной должности в размере до 50%. Иные выплаты осуществляются по основной должности работника приказом по школе».

6. Заключительные Положения

Положение вступает в силу с 01 сентября 2023 года и действует по 31 августа 2024 года.

Приложение № 1 к Положению об особенностях системы оплаты и стимулирования труда заместителей директора и главного бухгалтера МАОУ СОШ № 4 от «01» сентября 2023г.

1. Показатели эффективности работы заместителя руководителя общеобразовательного учреждения (курирующего организацию учебно-воспитательной работы)

Показатели эффективности работы	Критерии оценки	Баллы
1	2	3
1. Выполнение муниципального задания (с учетом допустимых (возможных) отклонений)	1.1. Выполнение количественных показателей	2
	1.2. Выполнение качественных показателей	2
2. Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	2.1. Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные и правоохранительные органы (в том числе отсутствие неурегулированных конфликтных ситуаций, разрешение которых входит в компетенцию заместителя руководителя)	2
	2.2. Отсутствие предписаний, протестов, представлений со стороны надзорных и контролирующих органов в сфере образования и воспитания	1
	2.3. Соблюдение полноты, своевременности и качества представления отчетности и документов учредителю	1
	2.4. Своевременность и полнота публикаций (размещения) документов на официальном сайте учреждения в сети Интернет	1
3. Управленческая инициатива по развитию учреждения	3.1. Статус площадки, подтвержденный распорядительным документом (приказом): - муниципальная опорная; - региональная инновационная (или ресурсный центр); - федеральная инновационная (или экспериментальная).	0,5 1 2
	3.2. Участие учреждения в проектной, экспериментальной, научно-исследовательской деятельности, социальных проектах: - областной уровень; - федеральный (международный) уровень.	1 2
	3.3. Получение учреждением субсидий, грантов по итогам конкурсного отбора:	

	- на региональном уровне - на федеральном (международном) уровне.	1 2
	3.4. Очное участие педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях, фестивалях: - муниципальный уровень; - областной уровень; - всероссийский (международный) уровень.	1 1,5 2
4. Организация работы с одаренными детьми	4.1. Наличие очных призеров и победителей конкурсов, соревнований, олимпиад: - муниципальный уровень; - областной уровень; - всероссийский (международный) уровень	0,5 1 1,5
5. Информационная открытость и обеспеченность образовательного процесса	5.1. Дополнительная информация к обязательной информации, предусмотренной действующим законодательством, в том числе полнота публикаций (размещения) документов и информации на официальном сайте учреждения в сети Интернет в разделе «Организация питания»	1
6. Организация воспитательной работы в учреждении	6.1. Организация работы по профилактике асоциального поведения детей и подростков, отсутствие или снижение обучающихся, совершивших правонарушения	2
	6.2. Отсутствие не приступивших к учебным занятиям обучающихся, за исключением находящихся в розыске	1
	6.3. Наличие волонтерского отряда, кадетских классов, юнармейских отрядов, участников Российского движения школьников	1
	6.4. Эффективность деятельности службы школьной медиации: - обучение сотрудников, обучающихся, родителей (законных представителей) методам школьной медиации - разрешение разнонаправленных конфликтов, возникающих на территории общеобразовательного учреждения	1 2
	6.5. Организация работы с родительской общественностью: - проведение родительских конференций, форумов, родительского всеобуча	2
7. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей, организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	7.1. Соотношение количества обучающихся, участвовавших в мероприятиях программ в отчетном периоде, и общей численности учащихся: - от 50% до 69% - 70% и более	0,5 1

(спортивных секций, соревнований)	7.2. Отсутствие или снижение случаев травматизма среди обучающихся во время образовательного процесса	2
	7.3. Доля детей, охваченных всеми формами отдыха, оздоровления и занятости, организованных на базе учреждения в каникулярное время: более 25% от общего количества обучающихся	1
8. Аналитический подход к планированию работы	8.1. Наличие планов работы на основе проблемного анализа работы за предыдущие периоды	2
9. Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	9.1. Наставничество, осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	1
10. Создание условий, способствующих повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника	10.1. Выполнение плана по дополнительному профессиональному образованию работников учреждения	1
	10.2. Доля педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию: - до 70% от общего числа педагогических - более 71 % от общего числа педагогических работников	1 2
11. Организация приносящей доход деятельности	11.1. Поступление средств от приносящей доход деятельности в течение полугода: от 150 тыс. руб. до 250 тыс. руб.; от 250 тыс. руб. до 500 тыс. руб.; свыше 500 тыс. руб.	1 1,5 2
12. Личные достижения, подтверждающие организаторский и управленческий уровень заместителя руководителя учреждения	12.1. Участие в экспертных комиссиях муниципального или регионального уровня	1
	12.2. Участие в различных советах на муниципальном, региональном и федеральном уровнях	1
Максимальное количество:		50

2. Показатели эффективности работы заместителя руководителя муниципального учреждения (курирующего административно-хозяйственную работу)

Показатели эффективности работы	Критерии оценки	Баллы
1	2	3
1. Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	1.1. Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные и правоохранительные органы (в том числе отсутствие неурегулированных конфликтных ситуаций, разрешение которых входит в компетенцию заместителя руководителя)	3
	1.2. Отсутствие предписаний, протестов, представлений со стороны надзорных и	3

	контролирующих органов, устранение которых не связано с необходимостью привлечения дополнительных финансовых средств	
	1.3. Соблюдение полноты, своевременности и качества представления отчетности и документов учредителю	3
	1.4. Соответствие санитарно-гигиенических условий организации процесса обучения, состояния пришкольной территории, помещений столовой (по итогам осмотра готовности учреждения к началу учебного года, контрольного выезда представителя учредителя в учреждение)	3
	1.5. Обеспечение требований к антитеррористической защищенности объектов и территорий учреждения, соблюдение которых не связано с необходимостью привлечения дополнительных финансовых средств (по итогам осмотра готовности учреждения к началу учебного года, контрольного выезда представителя учредителя в учреждение)	3
2. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	2.1. Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся во время образовательного процесса, связанных с состоянием материально-технической базы и техникой безопасности	5
3. Аналитический подход к планированию работы	3.1. Наличие планов работы на основе проблемного анализа работы за предыдущие периоды	3
4. Создание безопасных условий труда	4.1. Отсутствие нарушений требований законодательства в области охраны труда	5
	4.2. Отсутствие несчастных случаев на производстве в результате нарушения требований охраны труда	5
5. Эффективное использование имущества	5.1. Наличие и выполнение программы энергосбережения (в том числе соблюдение установленных лимитов потребления, применение энергосберегающих ламп и другое)	5
	5.2. Наличие экономии электроэнергии, теплоэнергии, воды в сравнении с предыдущим периодом (в натуральных показателях) при сопоставимых показателях инфраструктуры и температурного режима	5
6. Организация бесперебойной работы	6.1. Высокое качество подготовки и организации работ по текущему и капитальному ремонту (включая	3

	своевременность составления проектно-сметной документации, контроль за выполнением работ)	
	6.2. Наличие исправных технических средств, систем, приборов учета и обеспечение их бесперебойной работы (отсутствие замечаний)	4
Максимальное количество:		50

**3. Показатели эффективности работы
главного бухгалтера муниципального учреждения**

Показатели эффективности работы	Критерии оценки	Баллы
1	2	3
1. Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	1.1. Отсутствие предписаний, протестов, представлений со стороны надзорных и контролирующих органов (по итогам ревизии и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения)	5
	1.2. Отсутствие письменных обоснованных жалоб к результатам выполнения работы со стороны работников учреждения, граждан (родителей), поставщиков, подрядчиков	6
	1.3. Соблюдение полноты, своевременности и качества представления отчетности и документов учредителю	3
	1.4. Своевременность и полнота публикаций (размещения) документов на сайте www.bus.gov.ru	3
2. Аналитический подход к планированию работы	2.1. Предоставление в установленные сроки руководителю аналитической информации по получению и расходованию средств на оплату труда и начислениям	3
3. Укомплектованность штата	3.1. Укомплектованность штата бухгалтерско-экономической службы 100% (отношение кол-ва занятых должностей к количеству штатных должностей)	3
	3.2. Коэффициент внутреннего совмещения работников бухгалтерско-экономической службы не более 1,3	2
4. Эффективное ведение финансово-хозяйственной деятельности (состояние бухгалтерской отчетности на 1 число месяца, следующего за отчетным периодом)	4.1. Отсутствие просроченной дебиторской задолженности	5
	4.2. Показатели кредиторской задолженности: - отсутствие или наличие в сумме не превышающей 15% от годового объема субсидии на выполнение муниципального задания (по расходам, источником	5

	обеспечения которых является данная субсидия)	
5. Организация внутреннего контроля	5.1. Выполнение 100% плана мероприятий проведения внутреннего финансового контроля (с документальным оформлением результатов)	5
6. Соблюдение уровня средней заработной платы педагогических работников учреждения, установленному соотношением средней заработной платы педагогических работников в сфере общего образования в городе Калининграде	6.1. Соответствие размера заработной платы педагогических работников учреждения установленному показателю средней заработной платы педагогических работников в сфере общего образования в городе Калининграде	5
7. Обеспечение бухгалтерского учета средств от приносящей доход деятельности	7.1. Обработка документов и(или) организация учета исходя из суммы поступивших средств от приносящей доход деятельности в течении полугода:	
	от 150 тыс. руб. до 250 тыс. руб.	2
	от 250 тыс. руб. до 500 тыс. руб.	3
	свыше 500 тыс. руб.	5
Максимальное количество:		50

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
к коллективному договору МАОУ СОШ № 4
от «01» сентября 2022 г.

Протокол № 1
собрание трудового коллектива МАОУ СОШ № 4
от «31» августа 2023 г.

Численность работников 62 человек
Присутствовало 57 человек

Председатель собрания А.М. Скакалина
Секретарь собрания Н.М. Майорова

Повестка дня:

1. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор.

Выступили:

1. Директор школы Виноградов Михаил Витальевич выступил с предложением утвердить Положение о системе оплаты и стимулировании труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда средней общеобразовательной школы № 4, Положение о стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда средней общеобразовательной школы № 4, Положение о специальной части труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда средней общеобразовательной школы № 4, Положение об особенностях системы оплаты и стимулировании труда заместителей директора и главного бухгалтера муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда средней общеобразовательной школы № 4, Регламент государственно-общественного распределения стимулирующей части заработной платы работников на 2023-2025 гг.

Голосовали: за - 55 человека;
Против - 2 человека;
Воздержались - 0 человек.

Постановили:

Внести изменения и дополнения в коллективный договор.

Председатель



А.М. Скакалина

Секретарь

Н.М. Майорова