

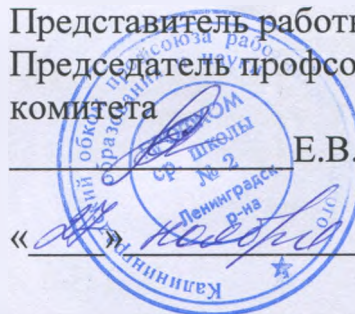
Представитель работодателя
Директор МАОУ СОШ № 2



Н.Н. Саблина

2023г.

Представитель работников
Председатель профсоюзного
комитета



Е.В. Кабачек

2023г.

**Изменения и дополнения
к коллективному договору МАОУ СОШ № 2 г. Калининграда
от 27.11.2023 г.**

1. Приложение №2 от 27.09.2022г. «Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда средней общеобразовательной школы № 2» на Приложение №2 от 27.11.2023г. «Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда средней общеобразовательной школы № 2»;

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

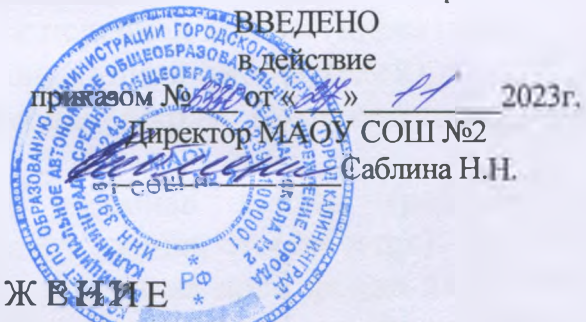
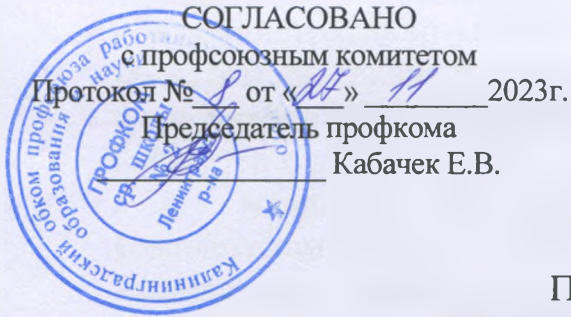
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный № 01.39.01.08.

31000.31300.09909

«01» декабря 2023 г.

И.И. Чернышова
Подпись Ф.И.О.



ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда средней общеобразовательной школы № 2

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников МАОУ СОШ № 2, устанавливает зависимость заработной платы работника от качества и количества затраченного труда, сложности выполняемой работы.

Система оплаты и стимулирования труда устанавливается в школе – коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Калининградской области и принимаемыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Положение о системе оплаты труда работников МАОУ СОШ №2 вводится в действие и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 ноября 2023г.

2. ФОРМИРОВАНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

Формирование фонда оплаты труда МАОУСОШ № 2 осуществляется в пределах объёма средств, утвержденных сметой на текущий финансовый год в соответствии с нормативом бюджетного финансирования.

Школа самостоятельно определяет и закрепляет в локальных нормативных правовых актах Порядок распределения фонда оплаты труда и стимулирования работников МАОУ СОШ №2.

Фонд оплаты труда состоит из базовой части и стимулирующей части. Доля базовой части и стимулирующей части определяется и утверждается школой.

Доля стимулирующей части должна составлять от 15% до 30% фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 2.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников школы на указанный период, включая:

- педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учитель, преподаватель);
- иные категории педагогических работников (педагог доп.образования, педагог-организатор ОБЖ, педагог-психолог, учитель-логопед, соц.педагог, и др.);

- административно-управленческий персонал школы (директор, его заместители, главный бухгалтер, заведующий библиотекой);
- учебно-вспомогательный персонал школы (экономист, ведущий бухгалтер и др.);
- младший обслуживающий персонал школы (рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту здания, сторож и др.)

Базовая часть фонда оплаты труда состоит из доли фонда для оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс и доли фонда для оплаты труда иных категорий работников школы, согласно утверждённых на текущий финансовый год штатных единиц.

Доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается в объёме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год.

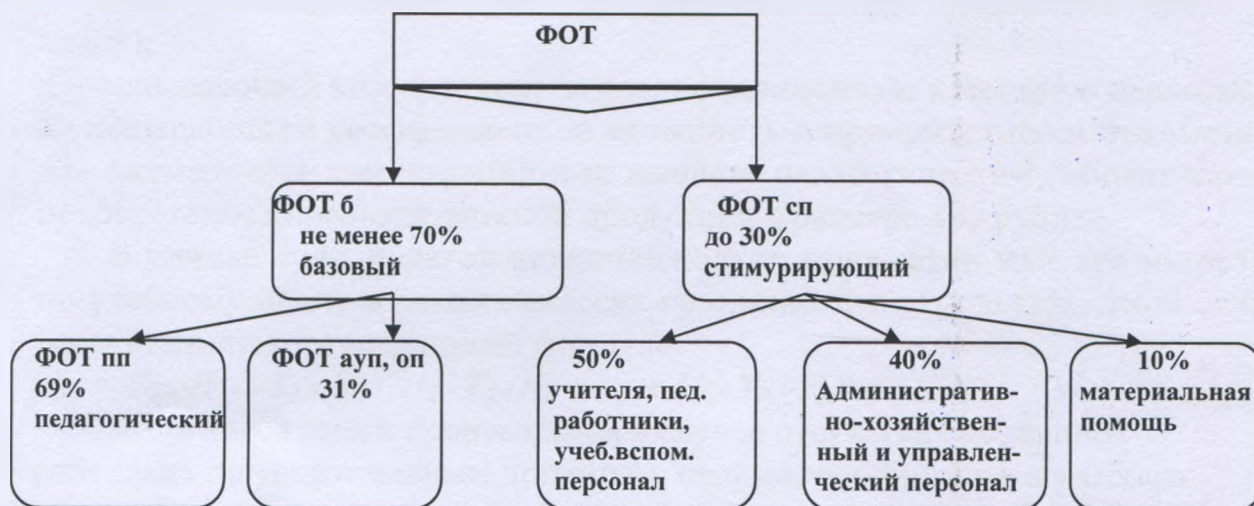
Доля фонда оплаты труда для иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в объёме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Размеры должностных окладов работников образовательного учреждения, а также выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами образовательного учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором школы. Экономия по всем долям фонда заработной платы работников школы автоматически пополняет стимулирующий фонд и распределяется в установленном порядке.

Тарификация педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, рассматривается и утверждается на 01 января и на 01 сентября текущего года, начальная школа (1 классы) на 01 января, на 01 сентября и на начало II четверти текущего учебного года.

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА.

Фонд оплаты труда школы распределяется следующим образом:



Общая часть доли базовой части фонда для оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, определяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного учащегося, учебной нагрузки педагога в соответствии с учебным планом и численности учащихся в классе.

Стоимость бюджетной образовательной услуги в школе рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{mn} = \frac{\text{ФОТ}_0 \cdot 34}{(a_1 \cdot b_1 + a_2 \cdot b_2 + \dots + a_{11} \cdot b_{11}) \cdot 52}$$

где:

C_{mn} – стоимость бюджетной образовательной услуги;

ФОТ_0 – общая часть доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

52 – количество недель в году;

34 – количество недель в учебном году;

a_1 – количество учащихся в первых классах;

a_2 – количество учащихся во вторых классах;

a_3 – количество учащихся в третьих классах; . . .

a_{11} – количество учащихся в одиннадцатых классах;

b_1 – годовое количество часов по базисному учебному плану в первом классе;

b_2 – годовое количество часов по базисному учебному плану во втором классе;

b_3 – годовое количество часов по базисному учебному плану в третьем классе;

. . .

b_{11} – годовое количество часов по базисному учебному плану в одиннадцатом классе.

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

$$\text{ДО} = C_{mn} \cdot H \cdot T \cdot A \cdot K + \text{Ел}$$

где:

ДО – оклад педагога, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

C_{mn} – расчётная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб/ученико-час);

H – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

T – количество часов по предмету в месяц в каждом классе (по учебному плану);

A – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

K – повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета;

Ел – ежемесячная компенсационная выплата педагогическим работникам на приобретение книгоиздательской продукции в размере 100 рублей.

В случае если педагог ведет несколько предметов или его нагрузка по учебному плану в разных классах не одинакова, его должностной оклад рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДО} = C_{mn} \cdot (H_1 \cdot T_1 \cdot K_1 + H_2 \cdot T_2 \cdot K_2 + \dots + H_n \cdot T_n \cdot K_n) \cdot A + \text{Ел}$$

Оплата часов замен производится в случае отсутствия основного работника по уважительным причинам, стоимость одного часа учебного плана по замене педагога, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{чз} = C_{mn} \cdot H \cdot K$$

где

Счз – стоимость одного часа по замене педагога, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

C_{mn} – расчётная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

H – количество учащихся в классе/группе, где произведена замена;

K – повышающий коэффициент используемый в классах при разделении на группы по предметам технология, иностранный язык, ИВТ.

Должностной оклад педагогических работников, принимаемых на работу в летний период, рассчитывается по формуле:

$$\text{Очз} = C_{mn} \times H \times T$$

где:

Очз – оклад учителя;

C_{mn} – расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги;

H – количество обучающихся (25 человек);

T – количество часов (18*4 часов), но не может быть ниже установленного минимальной заработной платы в Калининградской области.

Оплата труда работников производится по среднемесячному заработку в следующих случаях:

- сопровождение учащихся на различные мероприятия, проводимые вне школы (олимпиады, экскурсии и прочее);
- посещение обучающихся семинаров, курсов повышения квалификации, командировка и др. с отрывом от работы.

Специальная часть доли базовой части фонда для оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, обеспечивает:

- осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством Российской Федерации, региональными и муниципальным и нормативными правовыми актами;
- осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных коллективным договором и иными локальными правовыми актами школы.
- за проверку тетрадей и других контрольно-диагностических материалов;
- за классное руководство;
- за дополнительные занятия с обучающимися, требующими усиленного педагогического внимания (имеющими 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);
- за обучение больных детей и детей-инвалидов на дому;
- за заведование кабинетом и организацию на базе кабинета деятельности предметного информационного центра.

4. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ДОЛИ ФОНДА ДЛЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ШТАТНЫМИ ЕДИНИЦАМИ

Штатные единицы МАОУ СОШ № 2 устанавливаются и утверждаются директором в пределах соответствующей доли фонда для

оплаты труда работников 2 раза в год (на 01 января и на 01 сентября текущего года).

Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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 13 271,00 рублей,

Км – коэффициент масштаба управления,

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

Коэффициент масштаба управления определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителей учреждений.

Группы по оплате труда руководителей учреждений устанавливаются Комитетом ежегодно на 1 января в соответствии с объемными показателями деятельности муниципальных учреждений.

По расчету объемных показателей деятельности МАОУ СОШ №2 относится к II группе по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений (Км – коэффициент масштаба управления – 4,0).

Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10–30% ниже должностного оклада руководителя учреждения, согласно Положения об условиях оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера МАОУ СОШ № 2 г. Калининграда, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений.

Размеры должностных окладов работников, предусмотренных штатными единицами школы, устанавливаются в пределах соответствующей доли фонда, с учетом трудового вклада работника в обеспечение условий для реализации образовательной программы школы, уровня профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач по формуле:

$$\text{ДО} = \text{Е} * \text{И}, \text{ где}$$

ДО- должностной оклад штатного сотрудника,

Е- базовая единица, устанавливаемая в начале учебного года,

И- индекс квалификационного уровня работника, определенный в «Квалификационной таблице индексации выполнения работ различной квалификации в МАОУ СОШ №2 для данной должности» (Приложение №1).

Базовая единица для расчета должностного оклада работников учреждения устанавливается в размере 12495,00 (Двенадцать тысяч четыреста девяносто пять) рублей.

Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права при наличии соответствующих нормативных документов учредителя.

5. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ ДОПЛАТЫ ДО РАЗМЕРА МИНИМАЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Доплата до размера минимальной заработной платы производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного на региональном уровне размера минимальной заработной платы (далее - МЗП).

Доплата до МЗП устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

Доплата до МЗП устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, доплат за работу в выходные и праздники, ночную и сверхурочную работу, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы. Размер доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

6. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ.

6.1. Материальная помощь работнику Школы может оказываться в случае торжественного события в личной жизни работника (свадьба, рождение ребенка, юбилей и т.д.) а также в случае экстренных ситуаций (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь, тяжелая травма, смерть близкого человека и др.) в личной жизни работника, тяжелого материального положения.

6.2. Материальная помощь работнику Школы устанавливается в фиксированной сумме.

6.3. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника в адрес директора Школы.

6.4. Размер материальной помощи работнику Школы определяется в пределах фонда оплаты труда и устанавливается на основании приказа директора школы в сумме до 5000 рублей:

- в связи с тяжелой, продолжительной болезнью;
- в связи с тяжёлым материальным положением ;
- в связи с вступлением в брак ;
- в связи с рождением ребенка ;
- по случаю юбилейных дат (женщинам - 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет; мужчинам – 60,65,70 лет);
- в связи со смертью члена семьи (муж, жена, родители, дети);
- в связи со стихийными бедствиями (пожар, кража, потоп).

6.5. В связи с уходом на заслуженный отдых, сотрудникам пенсионного возраста, проработавшие в учреждении от 10 лет и более выплачивается материальная помощь в размере до 15000 рублей.

7. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда направлено на усиление заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного процесса, в проявлении творческой активности и инициативы при реализации приоритетных целей и задач модернизации образования, в создании современных условий образования, в совершенствовании материально-технической базы, а также на привлечение и закрепление в школе высококвалифицированных специалистов современного уровня.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда производится органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, по представлению руководителя школы и с учетом мнения профсоюзной организации.

Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников школы, определяются в локальных правовых актах школы и коллективных договорах.

8. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ЕЖЕМЕСЯЧНОГО ДЕНЕЖНОГО ВОЗНАГРОЖДЕНИЯ ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

В соответствии с государственной программой Российской Федерации "Развитие образования", утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. N 1642 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования», (с изменениями и дополнениями), установить ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам и порядок их выплат:

8.1. денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах;

8.2. Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы

8.3. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5 000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство.

8.4. Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника.

8.5. Педагогическим работником при временном замещении отсутствующего педагогического работника, осуществляющего классное

руководство, в случае его нетрудоспособности более 5 календарных дней устанавливается соответствующая выплата за классное руководство пропорционально времени замещения.

Приложение № 1
к положению об оплате труда
работников МАОУ СОШ №2

Квалификационная таблица индексации выполнения работ различной квалификации в МАОУ СОШ №2 для данной должности.
(Профессиональные квалификационные группы должностей работников общеобразовательных учреждений)

Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих
первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент для определения размеров ставок заработной платы, окладов
1 квалификационный уровень	Дворник; сторож; уборщик производственных и служебных помещений.	1,272
2 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2,12

Профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент для определения размеров ставок заработной платы, окладов
1 квалификационный уровень	Специалист по охране труда	1,272

Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент для определения размеров ставок заработной платы, окладов
1 квалификационный уровень	системный администратор;	1,802
2 квалификационный уровень	заведующий библиотекой; заведующий хозяйством;	2,332

Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент для определения размеров ставок заработной платы, окладов
1 квалификационный уровень		1,696
2 квалификационный уровень		1,908

уровень		
3 квалификационный уровень		2,12
4 квалификационный уровень	Бухгалтер; Специалист по кадрам	2,332
5 квалификационный уровень	Экономист;	2,65

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент для определения размеров ставок заработной платы, окладов
	Секретарь учебной части	2,332

Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент для определения размеров ставок заработной платы, окладов
	Библиотекарь	1,484

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент для определения размеров ставок заработной платы, окладов
1 квалификационный уровень		1,5
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	1,6
3 квалификационный уровень	педагог-психолог; методист;	1,7
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями; учитель-дефектолог; учитель-логопед	1,8

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

10 (Десять) листов

Директор МАОУ СОШ №2

Саблина Н.Н.

Саблина Н.Н.

