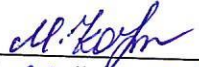


СОГЛАСОВАНО


Председатель СООС

 Карпачёва М.Д.
" 20 " 08 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор

МАОУ СОШ № 57 г. Калининграда

 Кремер Е.О.
2023 г.

**Положение
о системе оплаты труда работников муниципального
автономного общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы № 57
города Калининграда**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников МАОУ СОШ № 57 (далее Учреждение) устанавливает зависимость заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда, установления гарантий и компенсаций работникам, осуществления выплат социального характера (включая материальную помощь), а также определяет источники финансирования названных выплат.

1.2. Положение о системе оплаты труда работников Учреждения разработано в соответствии с положениями:

- Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Трудовой Кодекс);
- Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- приказ Министерства образования Калининградской области от 27.07.07г. №1037/1 «Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты и стимулирования труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений» (ред. от 31.12.2013г.);
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС), утвержденного Постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 N 37 (редакция от 15.05.2013);
- Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.12.2017 № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях» (вместе с «Методическими рекомендациями по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций»)
- Постановления администрации городского округа «Город Калининград» от 01.12.2021г. № 966 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных

бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, осуществляющих обучение, содержание, организацию отдыха и оздоровление детей, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений».

- приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (зарегистрировано Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204) (далее - приказ Минобрнауки России № 1601);
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС), утвержденного Постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 N 37 (редакция от 15.05.2013);
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (ред. от 23.12.2011г.);

1.3 Понятия, используемые в настоящем Положении, означают:

• заработная плата (оплата труда работников) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а так же компенсационные и стимулирующие выплаты;

- оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- профессиональные квалификационные группы – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

1.4 Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, трудовыми договорами, эффективными контрактами, соглашениями и иными 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 органа местного самоуправления города Калининграда.

1.5 Система оплаты труда педагогических и иных работников Учреждения устанавливается в целях:

- обеспечения престижности и привлекательности педагогической профессии;
- обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- недопущения дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами и результатами труда работников, а также результатами деятельности Учреждения.

1.6 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда» и ниже минимальной заработной платы в Калининградской области, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области.

2. ФОРМИРОВАНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема средств, утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год в соответствии с нормативом бюджетного норматива, утвержденного Законом Калининградской области от 26.03.2007 года №124 «О нормативах бюджетного финансирования общеобразовательных учреждений», а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утверждённым планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

Расчет средств на оплату труда производится на основании Постановления Калининградской области от 29 марта 2012 года №169 «О методике расчета нормативов на реализацию государственного образовательного стандарта (программы) общего образования и оплату услуг по содержанию имущества и коммунальных услуг в общеобразовательных учреждениях на одного учащегося, с учетом применения корректирующих коэффициентов на оплату труда и численности учащихся» (с изменениями и дополнениями).

2.2 Фонд оплаты труда Учреждения, далее ФОТ, состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст), который определяется и утверждается приказом директора образовательного Учреждения дважды в год (на 1 января и на 1 сентября текущего финансового года).

2.3 ФОТ Учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}, \text{ где:}$$

ФОТ_{оу}- фонд оплаты труда образовательного учреждения;

ФОТб -базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения;

ФОТст-стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения.

2.4 Объем базовой части (ФОТб) составляет 80- 60 % фонда оплаты труда. Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет 20-40 % фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную часть заработной платы всех работников Учреждения и состоит из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТу} + \text{ФОТап} + \text{ФОТув} + \text{ФОТпп},$$

где ФОТауп - фонд оплаты труда для административного персонала (руководитель образовательного учреждения, его заместители, главный бухгалтер);

ФОТу - фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели, методист и другие в соответствии со штатным расписанием);

ФОТап - фонд оплаты труда для административного персонала (экономист, бухгалтер, системный администратор, юрист, специалист по охране труда, специалист по закупкам, специалист по кадрам, заведующий хозяйством);

ФОТув - фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала (секретарь учебной части и диспетчер инженерных сетей, диспетчер образовательного учреждения и др.);

ФОТпп - фонд оплаты труда для прочего персонала (уборщик служебных помещений, гардеробщик, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, звукорежиссер, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования и др.).

2.5 Руководитель формирует и утверждает штатное расписание на первое января и на первое сентября текущего года и/или по мере необходимости в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб) из расчета 60- 80 % фонда оплаты труда, при этом:

а) доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТу), устанавливается в объеме – 65-80 % фонда оплаты труда от базовой части ФОТ;

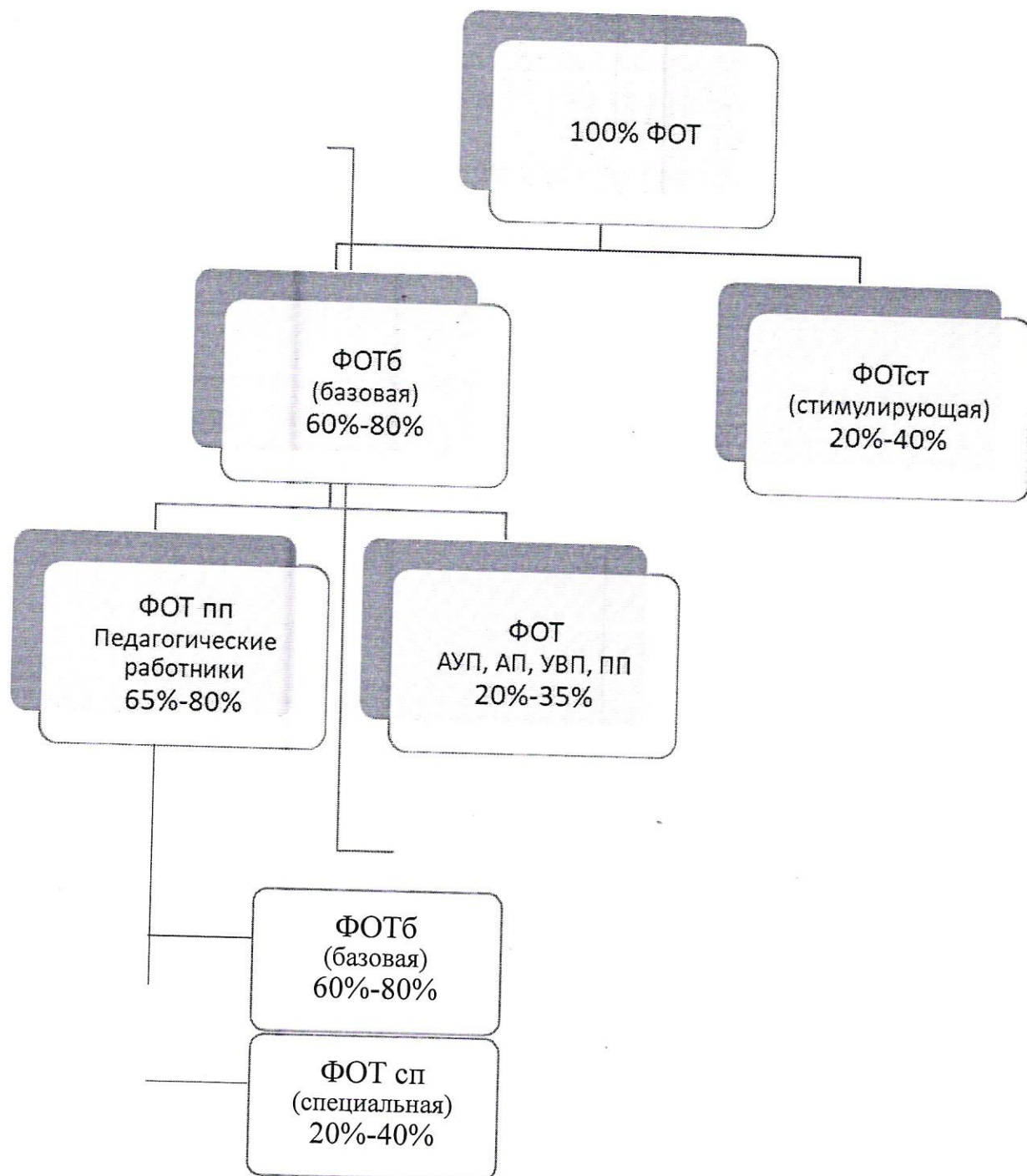
б) доля фонда оплаты труда для иных категорий работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в объеме — 20 - 35 % от базовой части ФОТ;

2.6 Размеры должностных окладов работников Учреждения, а также выплат компенсационного характера (в абсолютном значении в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием.

Штатные единицы МАОУ СОШ № 57 г.Калининграда устанавливаются и утверждаются Директором в пределах соответствующей доли фонда для оплаты труда работников на начало финансового и учебного года (на 1 января и на 1 сентября) и могут меняться по мере необходимости в течении года.

2.7 В случае изменения фонда оплаты труда Учреждения (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников в

соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.



3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ДОЛИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ДЛЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, НЕПОСРЕДСТВЕННО ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС (ФОТу)

3.1. Доля базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТу), состоит из общей части (ФОТб) и специальной части (ФОТсп), составляют 60-80% и 20-40% соответственно.

Объем общей части (ФОТ_о) для оплаты труда педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ_б), распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного учащегося учебной нагрузки педагога в соответствии с учебным планом и численности учащихся в классе.

3.2. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ_{сп}), обеспечивает:

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

б) осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных локальными правовыми актами образовательного учреждения (доплата за заведование кабинетом, доплата за классное руководство, доплата за проверку тетрадей и др.);

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

3.3. Стоимость бюджетной образовательной услуги в Учреждении рассчитывается по следующей формуле:

где:

$$C_{mn} = \frac{ФОТб \times 34}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52}, \text{ где:}$$

C_{mn} – стоимость бюджетной образовательной услуги;

$ФОТб$ – годовой объем общей части доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

34 – количество недель в учебном году;

52 – количество недель в 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;

v_1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v_2 – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v_3 – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

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

Полученная стоимость бюджетной образовательной услуги (C_{mn}) округляется до второго сотога знака после запятой.

Бюджетная образовательная услуга утверждается приказом директора дважды в год (на I и II полугодие учебного года).

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

3.5. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным государственным образовательным стандартом и санитарными правилами и нормами.

3.6. 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).

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

$$ДО = Стп \times H \times T \times P \times K \times A, \text{ где:}$$

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

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

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

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

K- повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

A- повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

3.8. Если педагогический работник ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу и рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = Стп \times (H1 \times T1 \times K1 + H2 \times T2 \times K2 \dots + Hn \times Tn \times Kn) \times A$$

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

а) участие предмета в государственной итоговой аттестации, осуществляемой в форме единого государственного экзамена (для учащихся всего класса);

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

в) особые условия труда (физическая культура, технология).

4. Компенсационные выплаты, доплаты.

4.1. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются всем работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты в соответствии с законодательством РФ.

4.2 Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа директора учреждения.

4.3 Выплаты компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4 Выплата компенсационного характера работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада) работника.

4.5 **Доплата за совмещение профессий (должностей)** устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора дополнительным соглашением к трудовому договору с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6 **Доплата за расширение зон обслуживания** устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора дополнительным соглашением к трудовому договору с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7 **Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника** без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты определяется дополнительным соглашением к трудовому договору с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.8 **Оплата за работу в выходной день и нерабочий праздничный день,** наряду с окладом (должностным окладом) в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада) за день или час работы, включает все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной системой оплатой труда, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации (постановление Конституционного суда РФ от 28 июня 2018 года N 26-П).

4.9 **Оплата сверхурочной работы** производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.10 **Оплата за работу в ночное время** (ст. 154 ТК РФ) производится работникам в размере 35% от оклада за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов вечера до 6.00 часов утра.

4.11 К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с письмом Министерства образования и науки РФ от 29.12.2017 г. №ВП-1992-02 «О методических рекомендациях», относятся выплаты педагогическим работникам за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью общеобразовательных организаций по реализации образовательных программ.

К такой дополнительной работе относится работа по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другая дополнительно оплачиваемая работа, выполняемая с письменного согласия педагогических работников.

4.12 **Повышающие коэффициенты за сложность и (или) приоритетность предмета (К)** (п. 3.8 настоящего Положения) устанавливаются в размере:

а) $K = 1,15$ (русский язык, математика (геометрия, алгебра, теория вероятности), 1-й класс начальной школы, уроки плавания;

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

в) $K = 1,05$ (право, экономика, технология, черчение);

г) $K= 1.0$ (астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, основы безопасности жизнедеятельности и остальные предметы учебного плана).

4.13 **Повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета (К)** (п. 3.8 настоящего Положения) применяется к:

а) проектной деятельности по соответствующему предмету (от 1,0 до 1,15).

б) предмету вариативной части учебного плана по соответствующему предмету (от 1,0 до 1,15).

4.13 **Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога** (п. 3.8 настоящего Положения) устанавливаются в размере:

а) $A = 1,2$ (для педагогических работников, имеющих высшую категорию);

б) $A = 1,15$ (для педагогических работников, имеющих первую категорию);

в) $A = 1,0$ (для педагогических работников, имеющих соответствие занимаемой должности).

4.14 **Повышающие коэффициенты за работу с учащимися, требующими особого подхода** (п. 3.8 настоящего Положения) устанавливаются в размере и применяются относительно к классу :

а) $O = 1,05$ для педагогических работников, работающих в классах наличием детей с УО, детей-инвалидов в количестве от 1 до 5 человек);

б) $O=1,15$ для педагогических работников, работающих в классах интегрированного обучения;

в) $O=1,2$ для педагогических работников, работающих в специальных (коррекционных) классах и группах с детьми с ОВЗ.

4.15 Повышающий коэффициент за работу в профильных классах (п. 3.8 настоящего Положения) устанавливается в размере:

а) $K=36$ чел/Н (количество учащихся в классе).

Количество учащихся при применении поправочного коэффициента не может превышать 36 человек.

4.16 Повышающие коэффициенты при делении классов на группы (иностранный язык, информатика, технология, плавание) устанавливаются коэффициенты:

Коэффициенты рассчитываются по формуле:

$K = Y / H$ (Y - количество учащихся в классе, H – количество учащихся в подгруппе).

Количество учащихся при применении поправочного коэффициента не может превышать 36 человек.

4.17 Повышающий коэффициент за индивидуальные занятия с ребенком (посещение на дому), находящемся на домашнем обучении по состоянию здоровья устанавливается $K = 20,0$ (при соответствующем оформлении всех документов).

4.18 Компенсационная выплата за классное руководство составляет 130 рублей за учащегося в месяц в течении всего календарного года.

Право на получение доплаты имеют педагогические работники, на которых приказом директора возложены функции классного руководителя.

4.19 Доплата за заведование кабинетом 1200 рублей начисляется согласно приказа о закреплении кабинета ежемесячно в течение всего календарного года.

4.20 Доплата за проверку тетрадей устанавливаются на тарификационный период с 1 сентября по 31 августа :

а) русский язык, литература и математика (5-11 класс) - 15% от должностного оклада.

б) все остальные предметы (кроме музыки, физической культуры, МХК, ОБЖ, ИЗО, технология, ИКТ в 5-11 классах) начисляется 10% от должностного оклада.

в) учителям начальных классов 2 000 рублей ежемесячно

4.21 Повышающий коэффициент по приоритетности предмета при работе в профильных 10-11 классах (групп) устанавливается :

$K = 1,2$ в профильных классах по предметам :

• социально-экономический (обществознание, право, экономика, математика, русский язык),

- физико-математический (физика, математика, информатика, русский язык),
- информационно - технологический (математика, информатика, физика, русский язык),
- химико-биологический (химия, биология, русский язык, математика),
- лингвистический (иностранный язык, русский язык, литература, математика),
- универсальный профиль (обществознание, история, английский язык, география).

4.22. **Повышающий коэффициент по приоритетности предмета при работе** в выпускных 9-х классах устанавливается в размере :

$K=1,05$ для предметов обязательных для сдачи ГИА (русский язык, математика, обществознание, химия, биология, история, информатика, физика, география, иностранный язык)

4.23 Компенсационные доплаты:

№	Доплата	Размер, руб.
1	За выполнение функций ответственного за составление расписания	8 000,00 ежемесячно с 1 сентября по 31 августа
2	За своевременное и качественное выполнение работ по организации льготного питания в электронной системе Уэшка:	
	- для начальной школы	2 000,00 ежемесячно с 1 сентября по 31 мая
	- в масштабах школы с составлением отчетности, мониторингов и др. организационной работы	10 000,00 руб. ежемесячно с 1 сентября по 31 августа
4	За руководство работой школьного музея	3 000,00 ежемесячно с 1 сентября по 31 августа
5	За руководство детскими школьными организациями (кадетские классы, ЮИДД, клубы, пресс-служба, медиа-центр и т.д.)	5 000,00 ежемесячно с 1 сентября по 31 августа
6	За руководство органом общественной самодеятельности	10 000,00 ежемесячно с 1 сентября по 31 августа
7	За наставничество	2 000,00 ежемесячно с 1 сентября по 31 августа

11	За работу со школьным сайтом, (обновление, наполнение сайта)	3 000,00 ежемесячно с 1 сентября по 31 августа
13	За работу с социальными сетями школы	3 000,00 ежемесячно с 1 сентября по 31 августа
14	За выполнение функций школьного администратора электронного дневника ГИС СОЛО	3 000,00 ежемесячно с 1 сентября по 31 августа
15	За работу на официальном сайте государственных учреждений (bus.gov.ru, госуслуги, закупки)	3 000,00
16	За руководство пунктом проведения ГИА, олимпиады	5 000,00
17	За подготовку документов ГИА	3 000,00
18	За работу в статистических программах (Апостроф, Контингент, Аттестат и пр.) Администрирование, подготовку ОО-1, ОО-2, сайт госуслуги	3 000,00
19	За качественную разработку локальных нормативных актов	2 000,00
20	За организацию научной, проектной, исследовательской, гражданско-патриотической деятельности с учащимися	5 000,00 Единовременно или ежемесячно с 1 сентября по 31 августа
24	За руководство методической кафедрой	8 000,00 Единовременно или ежемесячно с 1 сентября по 31 августа
25	Публикация статей, методических пособий	1 000,00 за 1 работу
26	За методическое сопровождение образовательного процесса (инновационная деятельность, пилотные проекты)	3 000,00 ежемесячно с 1 сентября по 31 августа
27	За руководство кабинетами повышенной опасности (технология, бассейн, химия, физика, биология, лаборатории, информатика)	10% от должностного оклада ежемесячно с 1 сентября по 31 августа
28	За сопровождение обучающихся в другие образовательные учреждения, музеи, соревнования	1 000, 00 (в рабочее время) 1 500,00 (в выходной день)

29	За сетевое взаимодействие с СПО, ВПО, организациями дополнительного образования Разовое, регулярное (на определенный срок)	1 000,00 3 000,00
30	За работу секретарём педсовета	2 000,00 с 1 сентября по 31 августа
31	За ведение документации различных форм обучения	2 000,00 с 1 сентября по 31 августа
32	За эффективную реализацию программы развития (результативность проектов)	5 000,00
33	Ведение документации ШПМПК	3 000,00 постоянно
34	Посещение семей обучающихся комиссией по представлению КДН, ПДН	3 000,00 руб с 1 сентября по 31 августа
35	Ведение протоколов комиссий	3 000,00

5. Расчет должностных окладов работников, предусмотренных штатным расписанием.

5.1 Размер должностных окладов, предусмотренных штатным расписанием (кроме заместителей директора, главного бухгалтера, учителей) устанавливается по соответствующей профессиональной группе с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в процентном соотношении от оклада директора:

№	Подразделение	Должность	Процент, %
1	Административный персонал	Бухгалтер, экономист, юрист, Специалист по охране труда, Специалист по закупкам, Специалист по кадрам, Системный администратор, Заведующий хозяйством, Администратор	От 50 до 70
2	Педагогический персонал	Педагог-организатор, Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, Социальный педагог, Тьютор, Педагог дополнительного образования, Педагог-библиотекарь, Концертмейстер, Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, Педагог -психолог, Учитель-логопед, Учитель-дефектолог, Методист	От 38 до 65

3	Учебно-вспомогательный персонал	Секретарь учебной части, Лаборант, Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья, Диспетчер инженерных систем, Диспетчер образовательного учреждения, Звукорежиссер	От 27 до 65
4	Прочий персонал	Уборщик служебных помещений, Гардеробщик, Дворник, Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, Разнорабочий	От 26 до 50

6. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

6.1 Размер, порядок и условия труда руководителя (директора) Учреждения устанавливается учредителем – Комитетом по образованию администрации городского округа «Город Калининград» согласно постановлению администрации городского округа «Город Калининград» от 01.12.2021 г. № 966 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главный бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений, осуществляющих обучение, организацию отдыха и оздоровление детей, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений».

6.2 Размер, порядок и условия труда заместителей руководителя (директора), главного бухгалтера Учреждения устанавливается директором школы на основании постановления администрации городского округа «Город Калининград» от 01.12.2021 г. № 966 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главный бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений, осуществляющих обучение, организацию отдыха и оздоровление детей, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений» (Приложение №).

Глава 7. Распределение стимулирующей части, фонда оплаты труда школы.

7.1. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат по результатам труда, включая показатели интенсивности и высокие результаты труда, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, выплаты за выполнение особо важных и срочных работ для основных категорий работников образовательного учреждения (административного персонала, педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный

процесс, иных категорий педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала), определяются в Положении о порядке распределения стимулирующей части ФОТ оплаты труда работников МАОУ СОШ № 57.

8. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДРУГИХ СОЦИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ, ПРОИЗВОДИМЫХ В РАМКАХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

8.1 Материальная помощь предоставляется педагогическим и иным работникам Учреждения, в случае особых жизненных ситуаций (бракосочетания, рождения ребенка, смерти близких родственников (супруга, ребенка, родителя), необходимости проведения дорогостоящего лечения, а также при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, землетрясения, утраты имущества и др.).

8.2 Материальная помощь выплачивается по заявлению с наличием подтверждающих документов на основании приказа директора. Размер материальной помощи устанавливается в сумме 50 % от оклада в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1 Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения.

9.2 Во всем, что касается заработной платы и что не предусмотрено настоящим Положением следует руководствоваться трудовым законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором, трудовыми договорами, эффективными контрактами, локальными нормативными актами.