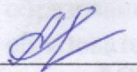


СОГЛАСОВАНО

«29» 08 2022г.

Председатель Наблюдательного совета школы



Г.В. Алимова

УТВЕРЖДАЮ

«29» 08 2022 г

Директор школы  Е.А. Кузьмина

**Положение
о системе оплаты и стимулирования труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Основная общеобразовательная школа поселка Ново-Гурьевское»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты и стимулирования труда работников (далее Положение) определяет порядок формирования системы оплаты и стимулирования труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Основной общеобразовательной школы поселка Ново-Гурьевское», далее «Школа». Оно вводится с целью установления единого порядка расходования бюджетных средств Школы на оплату и стимулирование труда работников, принятых на основе трудовых договоров.

1.2 Настоящее Положение разработано в целях усиления заинтересованности работников Школы в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом школы задач, повышении качества образовательного процесса, а также материальной заинтересованности работников в конечном результате деятельности Школы, успешного и добросовестного выполнения своих должностных обязанностей, соблюдения трудовой дисциплины.

1.3 Положение разработано в соответствии с Приказа Министерства образования Калининградской области от 30 декабря 2019 года № 1890/1 «Об определении нормативов для расчета объема субвенций из областного бюджета местным бюджетам на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях»; приказом министерства образования Калининградской области «Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты и стимулирования труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений» №1037/1от 27.07.07 г.

1.4. Учреждение самостоятельно определяет форму и систему оплаты труда работников, размеры ставок заработной платы и должностных окладов, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников. Изыскание средств на эти цели путем превышения максимально допустимых учебных нагрузок на педагогического работника Учреждения не допускается.

1.5. Положение распространяется на всех работников школы, включая совместителей.

1.6. Положение разрабатывается администрацией Школы, обсуждается на общем собрании трудового коллектива, утверждается директором и согласовывается с Управляющим советом школы и председателем профсоюзного комитета школы.

2. Методика формирования фонда оплаты труда.

2.1. Формирование фонда оплаты труда Школы, осуществляется на основании утвержденного Министерством образования Калининградской области, на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося для обеспечения реализации федерального государственного образовательного стандарта общего образования (далее - норматив на реализацию федерального государственного образовательного стандарта), по следующей формуле:

$ФОТо = N \times H \times K$, где

ФОТо - фонд оплаты труда Школы,

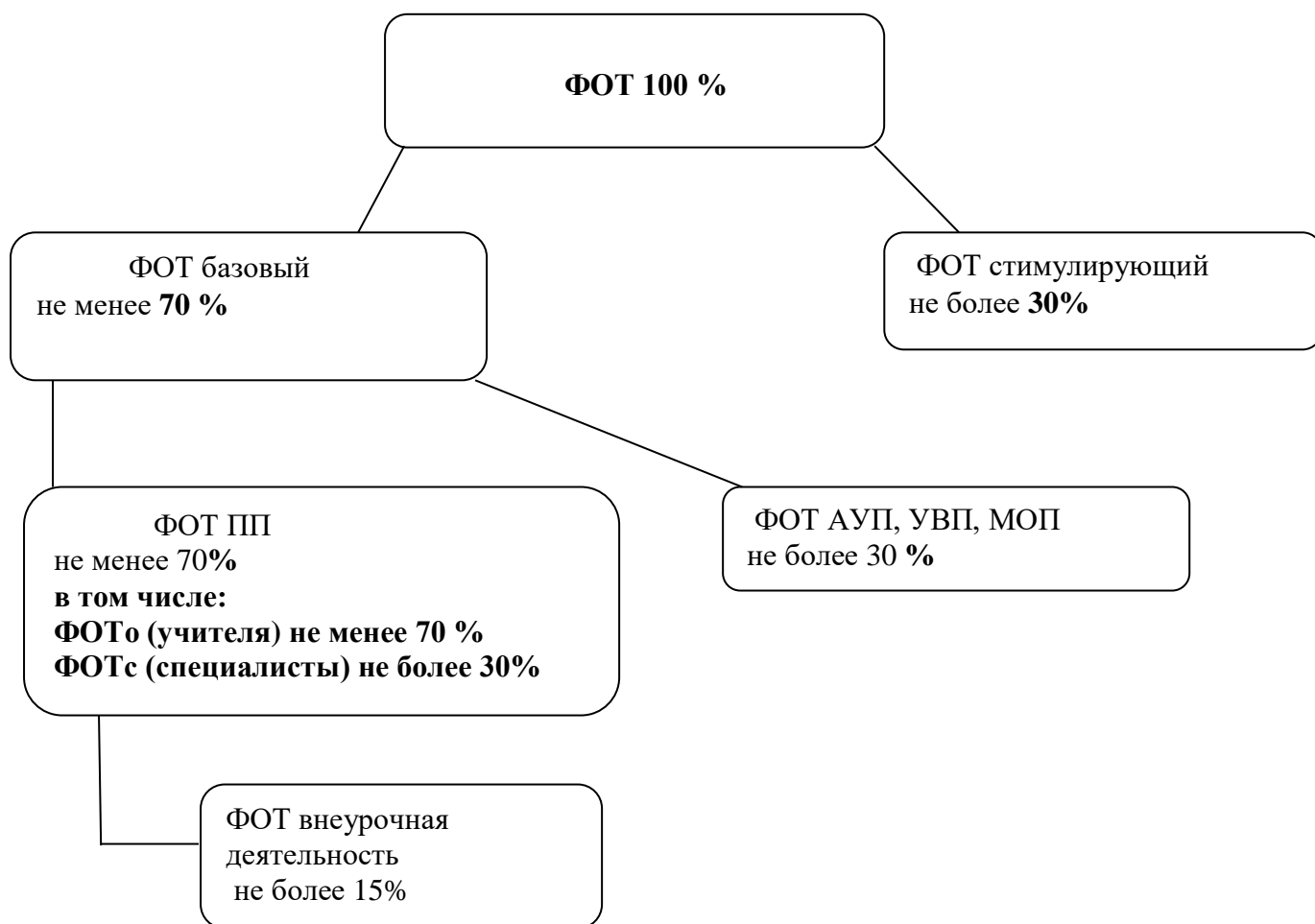
N - региональный расчетный подушевой норматив сельской местности

K - поправочные коэффициенты

Д - доля фонда оплаты труда в нормативе в общем объеме доведенных общеобразовательному учреждению расходов на федеральный государственный образовательный стандарт общего образования, определяемая образовательным учреждением самостоятельно в пределах коэффициентов, установленных Правительством Калининградской области.

H - количество обучающихся в Школе

3. Распределение фонда оплаты труда



3.1. Фонд оплаты труда МАОУ ООШ п. Ново-Гурьевское состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

3.2. Объем базовой части (ФОТб) составляет не менее 70% фонда оплаты труда МАОУ ООШ п. Ново-Гурьевское.

Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет не более 30% фонда оплаты МАОУ ООШ п. Ново-Гурьевское.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников МАОУ ООШ п. Ново-Гурьевское (за исключением стимулирующих выплат), включая:

а) **педагогических работников**, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя, преподаватели, воспитатели);

б) **иные категории педагогических работников** (воспитатели групп продленного дня, педагог – библиотечарь, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги - логопеды, тьюторы, методисты, педагог-организатор, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями);

в) **административно-управленческий персонал** образовательного учреждения (директор, его заместители, главный бухгалтер);

г) **учебно-вспомогательный персонал** образовательного учреждения (завхоз, делопроизводитель, системный администратор, помощники воспитателя);

д) **младший обслуживающий персонал** образовательного учреждения (бухгалтер, уборщики служебных помещений, рабочий по обслуживанию здания, рабочий по комплексному обслуживанию и уборке территории, рабочий по обслуживанию водогрейных котлов, специалист, ответственный за газовое хозяйство, дежурный по режиму);

3.4. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб). При этом:

а) доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), иных категорий педагогических работников, административно - управленческого, учебно-вспомогательного персонала, комплексно осуществляющих учебно-воспитательный процесс, устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

б) доля фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, не участвующих непосредственно в учебно - воспитательном процессе, устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год с учетом индексации, принятой на федеральном уровне.

3.5. 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, тарификацией в трудовых договорах (дополнительных соглашениях), заключаемых с работниками руководителем образовательного учреждения.

В случае, изменения фонда оплаты труда образовательного учреждения и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников образовательных учреждений в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

3.6. Обеспечение функций младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в образовательном учреждении с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых образовательным учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах сметы расходов учреждения.

4. Базовая и специальная часть фонда оплаты труда.

4.1. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги и повышающих коэффициентов в МАОУ ООШ п. Ново-Гурьевское.

4.1.1. Доля базовой части фонда оплаты труда МАОУ ООШ п. Ново-Гурьевское для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТсп).

Объем общей части (ФОТо) составляет не менее 70% доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

Объем специальной части (ФОТсп) составляет не более 30% доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

4.1.2. Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо), распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного учащегося, учебной нагрузки педагога, численности учащихся в классах, повышающих коэффициентов.

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

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается МАОУ ООШ п. Ново-Гурьевское самостоятельно в пределах общей части доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо).

4.1.4. Стоимость бюджетной образовательной услуги в МАОУ ООШ п. Ново-Гурьевское (руб./ученико-час) рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТо}}{(\text{а Пх вП} + \text{а1 х в1} + \text{а2 х в2} + \dots + \text{а9 х в9}) \times 4,25}$$

где

ФОТо - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в месяц;

4,25 – среднее количество недель в месяце;

а П - количество учащихся в подготовительном классе;

а1 - количество учащихся в первом классе;

а2 - количество учащихся во втором классе;

а9 - количество учащихся в девятом классе

в П - количество часов в неделю по базисному учебному плану в подготовительном классе

в1 - количество часов в неделю по базисному учебному плану в первом классе;

в2 - количество часов в неделю по базисному учебному плану во втором классе;

в9 - количество часов в неделю по базисному учебному плану в девятом классе

Стоимость педагогической услуги обучения учащихся, обучающихся по программам 7-8 вида в интегрированных классах (Стп И) рассчитывается по формуле:

$$\text{Стп И} = \text{Стп} \times 2.0$$

Интегрированным класс признается при условии обучения в нем от одного учащегося, имеющих заключения ПМПК для обучения по программам С(К)О.

Стоимость педагогической услуги обучения учащихся-инвалидов, обучающихся по программам 7-8 вида рассчитывается по формуле:

$$\text{Стп Инв} = \text{Стп} \times 5$$

Стоимость педагогической услуги обучения учащихся-инвалидов, обучающихся на дому рассчитывается по формуле:

$$\text{Стп Инв} = \text{Стп} \times 20.0$$

4.1.5. Учебный план разрабатывается МАОУ ООШ п. Ново-Гурьевское самостоятельно и должен обеспечивать реализацию в полном объеме федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования.

4.1.6. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда МАОУ ООШ п. Ново-Гурьевское для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТсп), обеспечивает:

а) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (выплаты за работу в особых условиях, в том числе на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации в пределах базовой и специальной частей фонда оплаты труда;

б) осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных локальными правовыми актами МАОУ ООШ п. Ново-Гурьевское (доплата за заведование кабинетом, категорию, доплата за классное руководство, доплата за методическое обеспечение образовательного процесса и проверку тетрадей, индивидуальное обучение, обучение учащихся с особыми потребностями, интегрированные в общеобразовательные классы):

№	Наименование доплаты	Доплата в суммовом выражении или в % от среднего должностного оклада педагога, непосредственно осуществляющего учебный процесс в месяц
1.	Учителям за классное руководство	2000 руб. при более 14 обучающихся в классе
2.	Учителям за заведование кабинетами	От 1-5 %
3.	Заведующим школьными методическими объединениями	От 1-10 %.
4.	За руководство библиотечно-информационным центром	От 1- 20 %
5.	За осуществление сопровождения учащихся на школьном транспорте	От 1-5 %
6.	За работу в ночное время	за каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы)
7.	Ежемесячная денежная компенсация в целях содействия обеспечению книгоиздательской	100 рублей в месяц

	продукцией и периодическими изданиями	
8.	За расширенный объем работы, выполнение работы, не входящей в должностные обязанности	От 10 - 100%

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

г) установление работникам с ненормированным рабочим днем ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, продолжительностью три календарных дня.

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

- а) за сложность и (или) приоритетность предмета (К);
- б) за квалификационную категорию педагога (А);
- в) за проверку тетрадей (Т);
- г) коэффициент за работу по программам ФГОС (Фс)
- д) надбавка молодому специалисту

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

- а) участие предмета в государственной (итоговой) аттестации;
- 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).

4.1.9. Повышающие коэффициенты за сложность и (или) приоритетность предмета (К) устанавливаются в размере:

- а) $K = 1.15$ (русский язык, литература, иностранный язык, математика, 1 класс начальной школы, на домашнем обучении с 1-9 класс);
- б) $K = 1.10$ (история, обществознание, ОРКСЭ, география, биология, информатика, физика, химия, 2-4 классы начальной школы);
- в) $K = 1.05$ (право, технология);
- г) $K = 1.0$ (физвоспитание, ИЗО, музыка, черчение, ОБЖ);

4.1.10. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога устанавливаются в размере:

- а) $A = 1.15$ (для педагогических работников, имеющих высшую категорию);
- б) $A = 1.10$ (для педагогических работников, имеющих первую категорию);
- в) $A = 1.05$ (для педагогических работников, подтвердивших соответствие должности).

4.1.11. Повышающая надбавка за статус молодого специалиста устанавливается в размере 6000 рублей.

4.1.12. Повышающие коэффициенты за проверку тетрадей устанавливаются в размере:

- а) $T = 1,15$ (русский язык, литература)
- б) $T = 1,10$ (1-4 классы, математика, на домашнем обучении с 1-9 классы);
- в) $T = 1,05$ (химия, физик, иностранный язык).

4.1.13. Коэффициент за педагогический стаж устанавливается в размере:

- а) $ПС = 1,05$ (от 5 до 15 лет)
- б) $ПС = 1,10$ (от 15 до 25 лет)
- в) $ПС = 1,15$ (свыше 25 лет)

4.1.14. Коэффициент за работу по программам ФГОС равен 1,20

4.2. Базовая и специальная часть фонда оплаты труда по дошкольному образованию

4.2.1. Фонд оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (ФОТпп), состоит из базовой части (ФОТб) и специальной части (ФОТс):

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТб} + \text{ФОТс}.$$

Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников ФОТб рассчитывается исходя из величины оклада (в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации), по следующей формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{БО}, \text{ где}$$

БО - величина оклада педагогических работников 17600 рублей за исполнение обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (36 часов в неделю);

4.2.2 Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников ФОТс включает в себя: выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными актами субъекта Российской Федерации, повышающие надбавки:

Компенсационные выплаты:

- компенсационные выплаты за первые три дня больничного листа;
- компенсационные выплаты по уходу за детьми до 3-х лет;

Повышающие надбавки:

- повышающие надбавки педагогическим работникам, имеющим статус молодого специалиста - 20% от БО;

- повышающие надбавки за работу с детьми с особенностями в развитии до 20% от БО; (логопедические дети, дети-инвалиды, дети с отклонениями в развитии)

- повышающие надбавки за наличие почетного звания и государственных наград до 50% от БО;

- повышающие надбавки, учитывающие уровень образования:

- высшее педагогическое – 15% от БО;
- среднее специальное педагогическое – 10% от БО;
- высшее непедагогическое – 5% от БО;

- повышающие надбавки, учитывающие стаж педагогической работы:

- 3-5 лет – 3%
- 5-10 лет – 5% от БО
- 10-15 лет – 10% от БО
- от 15 лет и выше – 15% от БО

- повышающие надбавки, учитывающий уровень квалификационной категории педагога:

- первая квалификационная категория — 15 % от педагогической нагрузки;
- высшая квалификационная категория — 30% от педагогической нагрузки

4.2.3 Базовая часть фонда оплаты труда для штатных сотрудников, непосредственно не осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (ФОТшт.сотр.), состоит из общей части (ФОТоб) и специальной части (ФОТ спец):

$$\text{ФОТшт.сотр.} = \text{ФОТоб} + \text{ФОТ спец.}$$

За расширенный объем выполнения работ, не предусмотренных должностными обязанностями, устанавливаются постоянные или единовременные выплаты, выраженные в процентном выражении от БО или фиксированной суммой.

4.2.4 Специальная часть фонда оплаты труда штатных сотрудников ФОТ включает в себя: выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными актами субъекта Российской Федерации, повышающие надбавки, установленные ОУ:

Компенсационные выплаты:

- компенсационные выплаты за первые три дня больничного листа;
- компенсационные выплаты по уходу за детьми до 3-х лет;
- компенсационные выплаты за работу в ночное время за каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы);

- компенсационные выплаты за работу в праздничные дни (в двойном размере от ставки БО стоимости часа работы).

Повышающие надбавки

- повышающие надбавки, учитывающие вредные условия труда – 12% от БО;
- повышающие надбавки до минимальной заработной платы по Калининградской области обслуживающего персонала.

4.2.5 Размер окладов учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

- помощники воспитателя оклад 13520 рублей, рабочий по комплексному обслуживанию и уборке территорий оклад 13520 рублей, уборщики служебных помещений оклад 13520 рублей;

- рабочий по обслуживанию водогрейных котлов – оклад 13 520 рублей.

Для работников работающих на территории Калининградской области, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета, на основании заключенного Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Калининградской области от 30.11.2021 года устанавливается с 1 января 2022 года размер минимальной заработной платы в сумме 14500 руб. в месяц, а с 1 июня 2022 года в сумме 15279 руб. в месяц на основании ст.1 Закона от 19.06.2000г. №82-ФЗ о МРОТ .

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

5.1. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает фиксированный, в соответствии с тарификацией, размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю) и состоит из общей (аудиторная) и специальной (внеаудиторная) занятости частей.

5.2. Аудиторная занятость педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, включает в себя проведение уроков в соответствии с тарификацией и оплачивается в соответствии с п.п. 5.3-5.5. настоящего Положения.

5.2.1. Должностной оклад (базовая часть, аудиторная занятость) педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

$ДО = Стп \times Н \times Бп \times К \times А \times Т \times Фс + Нмс$, где

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);

Бп – количество часов по предмету в месяц (согласно учебному плану);

К – повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Т – повышающий коэффициент за проверку тетрадей;

Фс – коэффициент за работу по программам ФГОС

Нмс – надбавка молодому специалисту.

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

$ДО = Стп \times (Н1 \times Т1 \times К1 + Н2 \times Т2 \times К2 \dots + Нп \times Тп \times Кп) \times А$

5.2.3. В случае, если педагог осуществляет замену уроков, оплата производится исходя из средней стоимости 1 часа педагога, осуществляющего замену уроков отсутствующего преподавателя.

5.3. Порядок начисления заработной платы педагогам, осуществляющим внеурочную деятельность:

5.3.1. Внеурочная деятельность учащихся – специально организованная деятельность учащихся Школы, представляющая собой неотъемлемую часть образовательного процесса в Школе (далее – внеурочная деятельность), отличная от урочной системы обучения.

5.3.2. Внеурочная деятельность организуется в Школе, принявших решение о приеме детей на обучение в I класс в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом начального общего образования с 1 сентября 2022 года.

5.3.3. Время, отведенное на внеурочную деятельность, не учитывается при определении максимально допустимой недельной нагрузки обучающихся, но учитывается при определении объемов финансирования, направляемых на реализацию основной образовательной программы.

5.3.4. Базовая стоимость педагогической услуги (руб./ученико- час) внеурочной деятельности рассчитывается по формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТбву}}{(a \text{ Пх вП} + a1 \text{ х в1} + a2 \text{ х в2} + \dots + a9 \text{ х в9}) \times 4,25} \text{ где}$$

ФОТбву – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих внеурочную деятельность в месяц;

4,25 – среднее количество недель в месяце;

а П – количество учащихся в подготовительном классе;

а1 – количество учащихся в первом классе;

а2 – количество учащихся во втором классе;

а9 – количество учащихся в девятом классе

в П – количество часов в неделю по внеурочному плану в подготовительном классе

в1 – количество часов в неделю по внеурочному плану в первом классе;

в2 – количество часов в неделю по внеурочному плану во втором классе;

в9 – количество часов в неделю по внеурочному плану в девятом классе.

5.3.5. План внеурочной деятельности разрабатывается самостоятельно Школой. Максимальная нагрузка не может превышать 10 часов в неделю на одного ученика. Внеурочная деятельность утверждается директором Школы по согласованию с Педагогическим советом Школы.

5.3.6.1 Заработная плата педагогов внеурочной деятельности рассчитывается по формуле:

$$\text{Зпву} = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Бп}, \text{ где}$$

Зпву – заработная плата педагога, осуществляющего внеурочную деятельность;

Стп – базовая стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час);

Н – количество обучающихся в каждой группе;

Бп – количество часов в месяц в каждой группе.

5.3.6.2 Заработная плата педагогов реализующих дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы по четырем направлениям (художественное, социально-гуманитарное (иностраные языки), техническое и физкультурно-спортивное) для обучающихся, получающих начальное общее образование рассчитывается по формуле:

$$\text{Здооп} = \text{Сдооп} \times \text{Н} \times \text{Бп}, \text{ где}$$

Здооп- заработная плата педагогов, реализующих дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы по четырем направлениям (художественное, социально-гуманитарное (иностраные языки), техническое и физкультурно-спортивное) для обучающихся, получающих начальное общее образование;

Сдооп- базовая стоимость педагогической услуги реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ по четырем направлениям (художественное, социально-гуманитарное (иностранные языки), техническое и физкультурно-спортивное) для обучающихся, получающих начальное общее образование (исходя из средней заработной платы педагогов дополнительного образования в соответствии с приказом Министерства образования Калининградской области № 103/1 от 27.01.2022года) (руб./ученико-час) ;

Н – количество обучающихся в каждой группе;

Бп – количество часов в месяц в каждой группе

5.3.7. Доплата учителю (информатики, иностранного языка, технологии), осуществляющего обучение при делении на группы производится с учетом повышающего коэффициента 2, применяемого к количеству учащихся в группе по существующей методике.

Деление класса на группы для обучения иностранному языку, технологии, информатики, производится при условии, что в классе не менее 16 учащихся.

5.3.8. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (курсовая подготовка, повышение квалификации, командировки, 3 дня больничного листа и т.д.) расчет производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6. Оплата труда иных категорий педагогических работников, административно-управленческого персонала, работников школы, не осуществляющих учебный процесс, младшего обслуживающего персонала образовательного учреждения.

6.1. Система оплаты труда иных категорий педагогических работников, административно-управленческого персонала образовательного учреждения включает:

- а) должностной оклад;
- б) выплаты компенсационного характера;
- в) выплаты стимулирующего характера.

Должностные оклады устанавливаются действующим штатным расписанием и тарификационным списком персонально каждому работнику, исходя из сложности возложенных функций, количества учащихся в классе на начало учебного и календарного годов. Должностной оклад может измениться в связи с изменением норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося, которое приведёт к изменению расчета стоимости ученико-часа.

6.2. Должностной оклад административно-управленческого персонала устанавливается в процентах от должностного оклада по должности «директор школы»: заместителя директора 60% главного бухгалтера 60%.

6.3. Размер должностного оклада иных категорий педагогических работников и младшего обслуживающего персонала определяется исходя из средней величины должностных окладов педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, по следующей формуле:

$Дос = Доср \times К$, где:

Дос- должностной оклад специалиста учреждения;

Доср – средняя величина должностных окладов педагогических работников МАОУ ООШ п. Ново-Гурьевское, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

К – коэффициент, установленной данному специалисту МАОУ ООШ п. Ново-Гурьевское;

6.4. Коэффициенты устанавливаются в следующих размерах:

а) **иные категории педагогических работников:**

- социальный педагог –1,0;
- педагог психолог –1,0;

- учитель-логопед – 1,0;
- учитель-дефектолог – 1,0;
- педагог-организатор –1,0.
- педагог -библиотекарь – 1,0;
- тьютор – 1,0;
- методист – 1,0;
- советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями- 1,0
- старший воспитатель – 1,0;
- музыкальный руководитель – 1,0;
- инструктор по физической культуре -1,0.
- б) учебно-вспомогательного персонала
- системный администратор – 1,0
- б) младшего обслуживающего персонала:

- бухгалтер- 1.0;
- специалисту ответственному за газовое хозяйство – 1,0.

6.5. Размер окладов учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

- завхозу, делопроизводителю, рабочему по обслуживанию здания, уборщику служебных помещений – оклад 13 520 рублей.

Для работников работающих на территории Калининградской области, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета, на основании заключенного Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Калининградской области от 30.11.2021 года устанавливается с 1 января 2022 года размер минимальной заработной платы в сумме 14500 руб. в месяц, а с 1 июня 2022 года в сумме 15279 руб. в месяц на основании ст.1 Закона от 19.06.2000г. №82-ФЗ о МРОТ.

7. Методика расчета замены уроков, динамических пауз, консультаций.

Оплата замены уроков, (занятий) урочной и внеурочной деятельности, динамических пауз, консультаций осуществляется по приказу директора школы и рассчитывается по следующим формулам:

- а) Замена уроков(Зу): $Zy = \text{Стп}(\text{Стпв}) \times N \times \text{Чз} \times K \times K1 \times A \times T$, где
 Стп(Стпв)–расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);
 N -количество учащихся по предмету в классе (классах);
 Чз-количество часов замены по предмету;
 K -повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета,
 K1-повышающий коэффициент за урочную деятельность в экспериментальных классах по введению ФГОС;
 A – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;
 T – повышающий коэффициент за проверку тетрадей.

- Б) Динамическая пауза (Дп): $Dp = \text{Стпв} \times N \times \text{Чд}$, где
 Стпв–стоимость бюджетной образовательной услуги внеурочной деятельности (руб./ученико-час);
 N -количество учащихся в классе (классах);
 Чд-количество динамических часов.

- В) Консультации (Ко): $Ko = \text{Стп} \times N \times \text{Чз} \times K \times A$, где
 Стп – расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);
 N -количество учащихся в классе (классах);
 Чз-количество часов консультаций по предмету;
 K -повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета,
 A – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Внесение изменений в штатное расписание и тарификацию производится: на 01 января и на 01 сентября текущего года, а также в течение календарного года в случае необходимости

внесения существенных изменений (в связи с сокращением штата сотрудников, введением новых штатных единиц и др.).

Поощрение административно-управленческого персонала, в том числе руководителя Учреждения, за педагогическую деятельность (преподавание часов по тарификации) осуществляется на общих основаниях.

8. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда.

8.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда составляет не более 30 % общего фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются:

- за сложность и напряженность работы, высокий профессионализм и качество выполняемой работы, внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и инновационных и авторских программ, достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, подготовку призеров олимпиад, конкурсов, качественную подготовку и проведение мероприятий связанных с уставной деятельностью школы, организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы, наличие почетных званий и др;

- за ведение экспериментальной и исследовательской работы, обучение по новым учебным программам, за внеурочную деятельность (кадетское сопровождение, руководство кружками и объединениями), разработку новых учебных курсов, создание учебно-методического материала, программ развития школы, применение информационных технологий, результативную подготовку учащихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, вариативность обучения, сложность, напряженность, высокое качество работы, сохранность контингента учащихся, высокие показатели успеваемости, поддержку молодых специалистов, специалистов в которых нуждается образовательная организация, совершенствование материально-технической базы, создание комфортных условия для осуществления работы в школе, работу по сохранению и восстановлению психического и физического здоровья школьников, систему работы по профилактике вредных привычек, расширение объема работ и зоны обслуживания, выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности, проявленную инициативу и творчество в работе, выполнение особо важных, срочных работ и др.

8.2. В целях поощрения работников школы применяются следующие виды материального стимулирования: надбавка, доплата, премия, единовременное вознаграждение, материальная помощь.

- надбавки устанавливаются за достижение высокой результативности в работе, успешное выполнение наиболее сложных видов деятельности, напряженность, интенсивность и другие качественные показатели труда конкретного работника.

- доплаты устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.

- премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов деятельности школы. В школе применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных результатов, и коллективное премирование.

Премирование производится по достижении определенных эффективных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей, выполнение установленных эффективных показателей премирования по категориям работников, по случаю профессиональных праздников и юбилеев.

Единовременное вознаграждение выплачивается при наличии средств стимулирующей части фонда заработной платы на основании приказа директора школы.

Материальная помощь выплачивается работнику с целью обеспечения

социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника, по приказу директора школы.

8.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения (ФОТст) обеспечивает осуществление следующих выплат работникам общеобразовательного учреждения:

а) ежемесячных доплат за ученые степени доктора наук, кандидата наук, за почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный работник...», за орден СССР или Российской Федерации;

б) поощрительных выплат по результатам труда (премии).

8.4. Ежемесячные доплаты работникам, имеющим государственные награды или почетные звания СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук, устанавливаются в размере:

а) за ученую степень доктора наук – 6000 рублей;

б) за ученую степень кандидата наук – 6000 рублей;

в) за почетное звание СССР или Российской Федерации «Почетный работник...», соответствующее профилю выполняемой работы – 8000 рублей;

г) за орден СССР или Российской Федерации – 6000 рублей

Расчёт доплат производится за фактически отработанное время.

8.5. Доля стимулирующего фонда для поощрительных выплат (премий), за качество выполняемой работы по результатам труда за определённый период осуществляется на основании решения комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда школы.

8.6. Состав комиссии утверждается приказом директора школы на основании решения общего собрания работников школы.

8.7. Стимулирующие выплаты (надбавки) устанавливаются комиссией, включающей в себя специалистов школы, представителей общественности, анализа жалоб и писем граждан, поступающих в школу, результатов тематических проверок ОУ, ревизий и других форм контроля.

8.8. Выплаты устанавливаются двух видов: постоянная на периоды: с 01 января по 31 августа, с 01 сентября по 31 декабря и ежемесячная (за текущий месяц).

Наименование выплат	% от среднего должностного оклада педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс или сумма доплаты в рублях
За выполнение обязанностей секретаря педсовета	до 15%
За организацию общественно-полезного труда	до 25 %
Оформительские работы	до 30%
За руководство пресс-центром (школьная газета, видеоролики, телевидение)	до 50 %
За сопровождение эксперимента по введению новых технологий в учебном процессе, сопровождение инновационных направлений, руководство экспериментальной базовой площадки, точка роста	до 50%
За работу с военкоматом, ведение документации по ГО и ЧС	до 50 %

Педагогическим работникам за организацию работы в лагере с дневным пребыванием детей при школе	до 30 %
За проведение, подготовку спортивно-массовых мероприятий по физическому и патриотическому воспитанию	до 100%
За организацию работы школьного сайта, школьного портала	до 30 %
За организацию работы электронного журнала на сайте	до 30 %
За ведение баз данных по выпускникам, по всем учащимся школы (ЕРИСО),	до 20%
Руководство исследовательской, экспериментальной работой учащихся, высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся школы.	До 20%
Руководство исследовательской, экспериментальной работой педагогов, высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы.	До 20%
За организацию и сопровождение ФГОС в школе	до 30%
За музыкальное сопровождение торжественных мероприятий, проводимых в школе	до 50%
За работу по озеленению пришкольной территории, кабинетов, рекреационных зон школы	до 20%
Участие в экспертизе деятельности педагогических работников: работа в аттестационной комиссии, подготовка контрольных срезов знаний, подготовка и проведение открытых уроков, анализ их результатов.	До 20%
Классным руководителям 1-х классов в связи с началом учебного года, 4-х классов, выпускных классов (9-х) в связи с окончанием учебного года	до 50%
Педагогическим работникам за подготовку и проведение предметных олимпиад и мониторингов для учащихся, за результативность участия в предметных олимпиадах	до 50%
За организацию и участие в семинарах разного уровня, подготовку и проведение Дней открытых дверей (открытые уроки, проведение мастер – классов и др.) Выпуск методических сборников, статьи в журналах и т.д.	до 100%
Педагогическим работникам за эффективное использование интерактивного оборудования в обучающем процессе с применением собственных разработок, при оформлении соответствующих документов.	До 100 %
Сотрудникам бухгалтерии (главному бухгалтеру, бухгалтеру) за:	
– напряженность и сложность	до 100%
– за осуществление закупок, в соответствии с Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О	до 100 %

<p>контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц от 18 июля 2011 года» (zakurki.gov.ru, сайты ЭТП)</p> <ul style="list-style-type: none"> - за работу с сайтами (bus.gov.ru, Сбис, СберБизнес, Аверс, сайт школы, СводСмарт, электронный бюджет) - результативность работы с внебюджетными средствами - расширенную зону обслуживания - за постоянную работу с компьютером 	<p>до 50%</p> <p>до 50%</p> <p>до 50%</p> <p>до 20%</p>
<p>Уборщикам служебных помещений за:</p> <ul style="list-style-type: none"> - содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественную уборку помещений - проведение генеральных (качественных) уборок помещений, - уборку санузлов - выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей - интенсивность и качество - доплата за неблагоприятные условия труда 	<p>до 50%</p> <p>до 40%</p> <p>до 50%</p> <p>до 100%</p> <p>до 50%</p> <p>до 50 %</p>
<p>Делопроизводителю за</p> <ul style="list-style-type: none"> - оформление документов по работе с кадрами - результативность труда - за превышение объема работ - интенсивность и качество - работу по сдаче документов на государственное хранение - расширенную зону обслуживания - за постоянную работу с компьютером 	<p>до 50 %</p> <p>до 50%</p> <p>до 50 %</p> <p>до 100 %</p> <p>до 50%</p> <p>до 50 %</p> <p>до 20 %</p>
<p>Педагогу- психологу, педагогу-организатору, социальному педагогу, педагогу-логопеду, тьютору, методисту, воспитателю, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю, советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями за</p> <ul style="list-style-type: none"> - за проведение мероприятий - увеличение объема работы - интенсивность и качество - расширенную зону обслуживания - результативность труда 	<p>до 50 %</p> <p>до 50%</p> <p>до 50%</p> <p>до 50%</p> <p>до 50 %</p>
<p>Рабочему по обслуживанию водогрейных котлов, специалист, ответственный за газовое хозяйство за:</p> <ul style="list-style-type: none"> - расширенную зону обслуживания (выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей) - за сложность и напряженность - обеспечение безопасного рационального режима работы газовой котельной, соблюдение температурного режима в помещениях школы 	<p>до 100 %</p> <p>до 50 %</p> <p>до 50 %</p>

<p>Рабочему по обслуживанию здания, рабочему по комплексному обслуживанию и уборке территории за:</p> <ul style="list-style-type: none"> – расширенную зону обслуживания (выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей) – интенсивность и качество – оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок 	<p>до 50 %</p> <p>до 70 %</p> <p>до 50 %</p>
<p>Педагогу-библиотекарю, за:</p> <ul style="list-style-type: none"> – материальную ответственность за сохранность библиотечного фонда 	<p>до 10 %</p>
<p>Завхозу за:</p> <ul style="list-style-type: none"> – сохранность материального фонда школы, материальная ответственность, – за обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда – интенсивность труда, связанную с увеличенным объемом работ – обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы – выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей 	<p>до 80 %</p> <p>до 30 %</p> <p>до 80 %</p> <p>до 30 %</p> <p>до 100 %</p>

8.9. Разовые стимулирующие выплаты.

Наименование выплат	% от среднего должностного оклада педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс или сумма доплаты в рублях
Заместителям директора школы	
Заместителю директора по УВР по организации и реализации Программ школы.	До 30 %
Заместителю директора по УВР за высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно – воспитательного процесса.	До 30 %
Заместителю директора по УВР за организацию и руководство исследовательской, экспериментальной работой педагогов, высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы.	До 30 %
Заместителю директора по УВР за результаты участия школы в конкурсах, смотрах, городских и региональных мероприятиях.	До 30 %
Заместителю директора по УВР за высокую организацию и руководство исследовательской, экспериментальной работой учащихся, высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся школы.	До 100 %
Классным руководителям за результативность внеклассной деятельности	
Результативную профориентационную работу	До 20 %
Отсутствие учащихся, совершивших преступления, состоящих на учете в подразделениях по делам несовершеннолетних, комиссиях по делам несовершеннолетних.	До 30 %

Снижение (отсутствие) пропусков уроков учащимися без уважительной причины, проведение мероприятий по профилактике вредных привычек	До 30 %
Качественную организацию и проведение общешкольных мероприятий, повышающих авторитет школы у учащихся, родителей, общественности	До 30 %
Результативное участие воспитанников в районных и областных творческих конкурсах, мероприятиях, олимпиадах	До 30 %
За высокое качество обученности учащихся класса	До 30 %
За высокий охват горячим питанием	До 30 %
За соблюдение учащимися правил внутреннего распорядка школы (опоздания, пропуски, внешний вид и т.д.)	До 30 %
За сопровождение и подготовку документов для детей, интегрированных в общеобразовательные классы	До 30 %
За инновационную деятельность в школе: - использование в педагогической деятельности новых информационных технологий	До 30 %
За ведение исследовательской, экспериментальной деятельности по предмету	До 30 %
Использование проектных, исследовательских и других развивающих технологий	До 30 %
Учителю физкультуры за проведение результативной внеклассной работы по физическому воспитанию: - проведение в школе соревнований	До 30 %
Активное участие в районных и областных соревнованиях	До 30 %
Педагогическим работникам школы.	
За качественную организацию внеурочной деятельности по предмету и широкий охват учащихся.	До 30 %
За качественное руководство методическими объединениями, творческими предметными группами.	До 30 %
За подготовку призеров и победителей олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня: - федерального и международного уровня; - регионального уровня; - муниципального уровня	До 100 % До 50 % До 25 %
За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественная подготовка отчетов, соблюдение сроков их сдачи, заполнение журналов, ведение аналитической деятельности, ведения личных дел учащихся и т.д.)	До 50 %
За выполнение обязанностей, не входящих в должностные: оформительская деятельность, участие в ремонте класса и школы.	До 100 %
Достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;	До 30 %
Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы;	До 50 %
Разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;	До 100 %

Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);	До 30 %
Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению психического и физического здоровья обучающихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, Дни здоровья, туристические походы, походы в учреждения культурно-массовых мероприятий и т.д.);	До 50 %
Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек;	До 30 %
Образцовое содержание кабинета;	До 20 %
Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнения журналов)	До 30 %
Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;	До 30 %
Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей и общественности;	До 100 %
Участие педагога в творческих, профессиональных и др. конкурсах и мероприятиях	До 200 %
Достижение обучающимися высоких показателей при прохождении ГИА	До 100 %
За высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно – воспитательного процесса.	До 30 %
За организацию и сопровождение внеурочной деятельности (кадетские и мариинские классы)	До 100%
За организацию внеучебной деятельности учащихся	До 30 %
За знание и использование иностранного языка	До 30%
За ведение педагогической деятельности на иностранном языке	До 30 %
За сопровождение учащихся в поездках за пределы района	От 5 до 10 %
Педагогическим работника Дошкольного образования	
За эффективную и качественную организацию и проведение мероприятий, способствующих обеспечению высокой посещаемости воспитанников	До 30%
Результативность участия воспитанников и педагога в конкурсах, фестивалях, творческих выставках и т.п. в учреждении, районном, областном, региональном уровнях на уровне дошкольного учреждения	До 30%
Организация и проведение мероприятий, способствующих повышению рейтинга учреждения: - межведомственные мероприятия (ДЮЦ)	До 30%
За выполнение особо важных и срочных работ, не входящих в должностные обязанности: художественное оформление к праздникам, вечеров, пошив костюмов, изготовление атрибутов, работа в комиссиях, жюри конкурсов, работа в методических объединениях и т.д., разработка сценариев к праздникам, семинарам и т.д.)	До 50%
Привлечение детей к дополнительным платным образовательным услугам	До 30%
Использование инновационных технологий в работе с	До 30%

родителями и воспитательно-образовательном процессе: выпуск журнала, бюллетеня, газеты группы, музыкальная, литературная гостиная, праздники, анкетирование, участие родителей в конкурсах, портфолио детей, группы, и др.	
Публикации педагогов на педагогических сайтах и.д.	До 30%
Работникам бухгалтерии	
Своевременное и качественное предоставление отчетности;	До 100 %
Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов;	До 100 %
Качественное ведение документации	До 50 %
Соблюдение финансовой дисциплины	До 50 %
Иные категории педагогических работников (педагог-психолог, социальный педагог, тьютор, методист, педагог-организатор и инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями)	
Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	до 30 %
Участие в общешкольных и муниципальных, региональных мероприятиях;	до 100 %
Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей и общественности;	до 100 %
Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению психического и физического здоровья обучающихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, Дни здоровья, туристические походы, походы в учреждения культурно-массовых мероприятий и т.д.);	до 50 %
Завхозу	
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	До 100 %
Делопроизводителю, системному администратору	
Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей	До 100 %
Специалист, ответственный за газовое хозяйство	
Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей	До 100 %
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	До 50 %
Младшему обслуживающему персоналу	
Обслуживающему персоналу за строгое соблюдение исполнительской дисциплины.	до 50 %
Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей	До 100 %
Обслуживающему персоналу за качественное выполнение должностных обязанностей и проявление инициативы в деятельности.	до 50 %
Качественное проведение генеральных уборок	до 30 %

Выплаты по решению комиссии по стимулированию или директора школы могут быть установлены в % от должностного оклада, среднего должностного оклада педагогического работника или твердой сумме.

Размер доплаты не зависит от стажа работы, оплаты труда, объема нагрузки.

8.9.1. Персональный размер доплат по результатам труда определяется комиссией по стимулированию на основании представлений директора, заместителей директора, главного бухгалтера и результатов самооценки.

8.9.2. Иные разовые выплаты распределяются соответствующей комиссией школы в пределах фонда оплаты труда.

8.9.3. Критериями для установки надбавок педагогам являются достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения в соответствии; подготовка призеров олимпиад разного уровня; обобщение и распространение собственного педагогического опыта, участие педагога в профессиональных конкурсах, удовлетворенность образовательными услугами по предмету со стороны субъектов образовательного процесса. Педагоги школы и классные воспитатели представляют результаты самооценки своей деятельности в соответствии с критериями и показателями.

8.10. Максимальный размер надбавок, доплат и иные выплат составляет не более 200% от среднедолжностного оклада педагогического работника ежемесячно в зависимости от размера стимулирующей части фонда оплаты труда.

8.11. Работники школы представляются к премированию на основании аналитической информации директора, заместителей директора, завхоза. Аналитическая информация, показатели (критерии) премирования, предусмотрены Положением, рассматриваются директором, заместителями директора, завхозом, а затем представляются на рассмотрение комиссии.

8.12. Комиссия принимает решение о премировании и размере премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель имеет право решающего голоса.

8.13. Комиссия проводит заседания два раза в месяц при наличии ходатайств директора, заместителя директора по УВР, главного бухгалтера, завхоза и старших воспитателей. Решение оформляются протоколом. Подписывают протокол председатель и секретарь.

8.14. Стимулирующие выплаты (надбавки, премии и т.д.) утверждаются приказом директора школы.

8.15. Для работников школы может выплачиваться единовременное вознаграждение, которое является поощрением за инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий, качественную и продолжительную работу.

8.16. Единовременное вознаграждение выплачивается при наличии финансовых средств в учреждениях. Размер единовременного вознаграждения определяется приказом руководителя школы и не может составлять более 200 % среднего должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

8.17. Единовременное вознаграждение может быть выплачено:

- по итогам подготовки учреждения к новому учебному году;
- по итогам конкретного мероприятия, конкурса, викторины, спартакиады, олимпиады, летней оздоровительной кампании и других;
- по итогам календарного или учебного года;
- за участие в конкурсе «Учитель года»
- к профессиональному празднику Дню Учителя, День Дошкольного работника
- к Международному женскому дню и Дню защитника Отечества;
- к юбилею образовательного учреждения;
- при выходе на пенсию;
- к личному юбилею.

8.18. Работодатель выплачивает из средств экономии денежное вознаграждение работникам в связи с юбилеем: 50,55,60,65 лет в размере 6000 руб.

8.19. Материальная помощь выплачивается при наличии финансовых средств в учреждении.

8.20. Материальная помощь в размере до 6000 рублей работнику общеобразовательного учреждения может оказываться в случае торжественного события в личной жизни или общественной деятельности работника (свадьба, рождение ребенка, и т.д.), а также в случае экстренных ситуаций (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь или смерть близкого родственника).

Материальная помощь работнику общеобразовательного учреждения оказывается на основании заявления работника в адрес руководителя общеобразовательного учреждения по согласованию с Управляющим советом школы и профсоюзным органом.

8.21. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

8.22. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы на тот премиальный период, в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание в последующем было снято, работник подлежит премированию за следующий период после взыскания.

8.23. Снятие премий осуществляется по следующим причинам: снижение качества работы, за которое были определены премии;. отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены премии;. длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены работы, определенные при установлении премии, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении премий; за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе), а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника школы.

9. Оплата труда руководителя образовательного учреждения.

9.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения устанавливаются Учредителем образовательного учреждения в трудовом договоре (дополнительном соглашении к действующему трудовому договору).

Трудовой договор с руководителем образовательного учреждения заключается на неопределенный срок.

9.2. Система оплаты труда руководителя образовательного учреждения включает:

- а) должностной оклад;
- б) выплаты компенсационного характера;

В) выплаты стимулирующего характера.

9.3. Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения определяется исходя из средней величины должностных окладов педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и группы оплаты труда по следующей формуле:

$Д_{ор} = Д_{оср} \times К$, где:

$Д_{ор}$ - должностной оклад руководителя образовательного учреждения;

$Д_{оср}$ – средняя величина должностных окладов основных педагогических работников данного учреждения, непосредственно связанных с предоставлением образовательных услуги (или) работ;

$К$ – коэффициент, соответствующий группе оплаты труда, установленной руководителю образовательного учреждения.

9.4. Коэффициенты по группе оплаты труда устанавливаются в следующих размерах:

1 группа – коэффициент 3.0;

2 группа – коэффициент 2.5;

3 группа – коэффициент 2.0;

9.5. Определение группы оплаты труда руководителя образовательного учреждения осуществляется в зависимости от показателей, обуславливающих объем и сложность труда руководителя образовательного учреждения, количество учащихся, количество работников, наличие компьютерных классов, количество зданий и сооружений, наличие структурных подразделений, основные характеристики организации учебно-воспитательного процесса и т.п.

9.6. Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются Учредителем.

9.7. В случае изменения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения вследствие изменения средней величины должностных окладов педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и (или) изменения группы оплаты труда руководителя образовательного учреждения, с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада руководителя.

10. Изменение размера оплаты труда работников МАОУ ООШ п. Ново-Гурьевское.

Размер оплаты труда работников МАОУ ООШ п. Ново-Гурьевское изменяется в случаях:

- федерального или регионального повышения оплаты труда работникам бюджетной сферы или системы образования - в соответствии с Законами РФ;

- вследствие изменения нормативов бюджетного финансирования школы и, как следствие, стоимости 1 ученико-часа;

- вследствие изменения средней величины должностных окладов педагогических работников МАОУ ООШ п. Ново-Гурьевское, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и (или) изменения группы оплаты труда иных категорий педагогических работников, административно – управленческого персонала образовательного учреждения.

В этих случаях с работниками МАОУ ООШ п. Ново-Гурьевское заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада.

11. Гарантии по оплате труда

11.1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в соответствии со ст. 1 Закона от 19.06.2000г. №82-ФЗ о МРОТ и Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области.

11.2. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

11.3. В случае, когда установленная в соответствии с настоящим Положением заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, оказывается ниже размера минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в

Калининградской области, а также в соответствии со ст. 1 Закона от 19.06.2000г. №82-ФЗ о МРОТ, производится доплата.

11.4. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц. За первую половину месяца – 15-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца – последний рабочий день текущего месяца окончательного расчета за истекший месяц (с учетом фактически отработанного времени). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

12. Заключительные положения.

Настоящее Положение действует с момента утверждения. Изменения и дополнения вносятся Собранием трудового коллектива перед началом учебного года, согласуются и утверждаются в соответствии с п.1.6. Положения.

13. Срок действия.

13.1. Положение вступает в силу 01.09.2022г.

13.2. Внесение изменений и дополнений в Положение производится по предложению директора Школы или коллектива.

13.3. Ответственность и контроль за исполнение Положения возлагается на директора школы.

Рассмотрено и принято
на Общем собрании трудового коллектива