

СОГЛАСОВАНО  
 Председатель Управляющего совета  
 MAOY COII № 33  
 « 02 » 09 2024 г.  
 ЗВЕЗДИНА Е.И.



УТВЕРЖДАЮ  
 Директор MAOY COII № 33

БОЛТНЕВА Л.Н.  
 20 24 г.

СОГЛАСОВАНО  
 Председатель COOC  
 MAOY COII № 33  
 « 02 » 09 2024 г.  
 ГАГАНОВА И.Г.

**Положение о системе оплаты и стимулировании труда работников  
 муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
 города Калининграда средней общеобразовательной школы № 33**

**Глава 1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников школы, реализующих образовательные программы дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования. Система оплаты и стимулирования труда работников устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативно-правовыми актами Калининградской области и принимаемыми в соответствии с ними нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления.

1.2. По приказу Министерства образования Калининградской области № 39/1 от 17.01.2023 г. настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, закрепления высококвалифицированных кадров и молодых специалистов стимулирования деятельности обслуживающего персонала.

1.3. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя:

- доплаты за наличие учёной степени, почётного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Отличник просвещения», кандидат наук, «Почетный работник» в сфере образования, государственных наград, правительственных грамот;
- длительные (постоянные на определённый период) доплаты за интенсивный ненормированный рабочий день;
- единовременные поощрительные выплаты по результатам труда (премии);
- доплаты молодым специалистам.

**Глава 2. Формирование фонда оплаты труда  
 общеобразовательного учреждения**

2.1. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств в соответствии с нормативом бюджетного

финансирования, утвержденного Законом Калининградской области от 17.01.2023 г. № 39/1, «Об определении нормативов для расчета объема субвенций из областного бюджета, местным бюджетом на обеспечении 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».

Бюджетное финансирование школы складывается из трех главных источников:

- за счет субвенции: нормативно-подушевое финансирование;
- за счет бюджета города;
- доходы от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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

2.2. Расчет средств на оплату труда производится на основании Приложения к Закону Калининградской области от 03.10.2019 г. № 321 «Порядок расчета нормативов для определения общего 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» и приказа Министерства образования Калининградской области от 17.01.2023 № 39/1 «Об определении нормативов для расчета 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».

2.3 Оплата регионального проекта «Умной продленки» производится в соответствии с окладом по штатному расписанию, утвержденными штатными единицами, поступившим финансированием и приказом руководителя.

Фонд оплаты труда МАОУ СОШ № 33 рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТ = N_i \cdot K \cdot N_i + N_g \cdot N_g$ , где:

ФОТ - фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

$N_i$  - региональный расчетный подушевой норматив (применительно к школе)

$K = 1.32$  Коэффициент по обучению больных детей на дому

$K = 1.2$  Коэффициент по 1-м, 2-м, 3-м, 4-м, 5-м, 6-м, 7-м, 8-м, 9-м, 10-м, 11-м классам

$N = 1699$  - количество учащихся в образовательном учреждении + 30 воспитанников д/с.

$N_2$  - количество больных детей обучающихся на дому

$N_3$  - 178 количество обучающихся в профильных классах

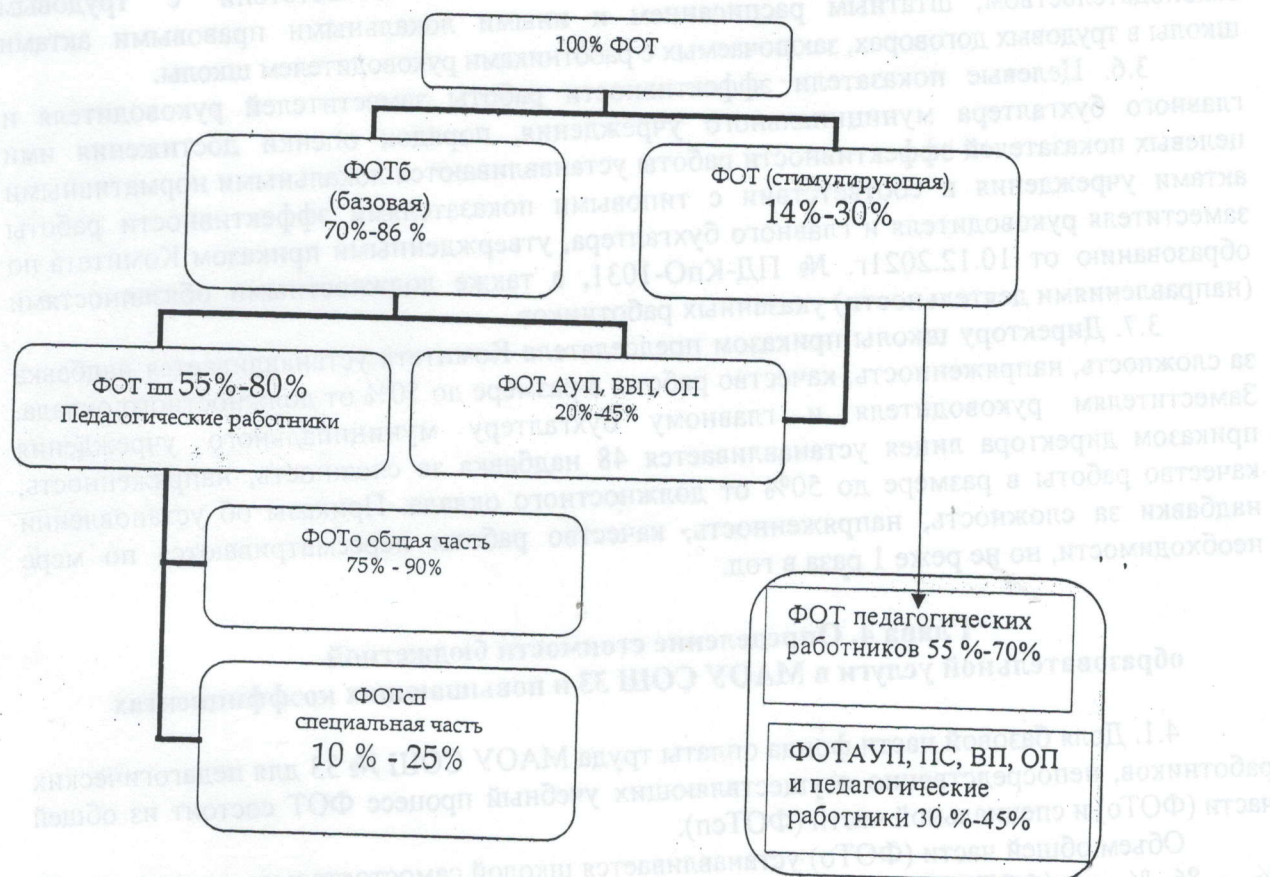
$N_g$  - региональный расчетный подушевой норматив в общеразвивающей группе

$N_g$  - количество детей в общеразвивающей группе

### Глава 3. Формирование фонда оплаты труда по СОТ МАОУ СОШ № 33

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

3.2 Доля базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст) определяется школой самостоятельно.



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

- педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя, преподаватели);
- иные категории педагогических работников (педагог-организатор, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, и др.);
- административно-управленческий персонал образовательного учреждения (руководитель образовательного учреждения, его заместители, и др.);
- учебно-вспомогательный персонал образовательного учреждения (секретарь учебной части, учетчик, диспетчер образовательного учреждения, младший воспитатель);
- АП: (бухгалтер, библиотекарь, экономист, заведующий библиотекой, экономист, системный администратор, специалист по закупкам, лаборант, техник, специалист по кадрам)
- младший обслуживающий персонал образовательного учреждения (сторож, рабочие по комплексному обслуживанию здания и др.).

3.4. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб) – 70-86 %, ФОТ пп 55-80%, педагогические работники; ФОТ АУП, ВВП, ОП-30-40%

При этом:

- доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), устанавливается в объеме на уровне предыдущего финансового года ФОТпп – 55 - 70 %;

- доля фонда оплаты труда для иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в объеме ФОТ (АУП, ВВП, ОП) – 30 - 45 %.

3.5. Размеры должностных окладов работников, а также размеры выплат компенсационного характера (фиксировано в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами школы в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем школы.

3.6. Целевые показатели эффективности работы заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения, порядок оценки достижения ими целевых показателей эффективности работы устанавливаются локальными нормативными актами учреждения в соответствии с типовыми показателями эффективности работы заместителя руководителя и главного бухгалтера, утвержденными приказом Комитета по образованию от 10.12.2021г. № ПД-КпО-1031, а также должностными обязанностями (направлениями деятельности) указанных работников.

3.7. Директору школы приказом председателя Комитета устанавливается надбавка за сложность, напряженность, качество работы в размере до 50% от должностного оклада. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения приказом директора лица устанавливается 48 надбавка за сложность, напряженность, качество работы в размере до 50% от должностного оклада. Приказы об установлении надбавки за сложность, напряженность, качество работы пересматриваются по мере необходимости, но не реже 1 раза в год.

#### Глава 4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в МАОУ СОШ 33 и повышающих коэффициентах

4.1. Доля базовой части фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 33 для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс ФОТ состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТсп).

Объем общей части (ФОТо) устанавливается школой самостоятельно и составляет 70 % - 86 % от (ФОТпп) части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

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

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

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

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

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

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

4.5. Учебный план обеспечивает реализацию в полном объеме федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования. Максимальная учебная нагрузка не превышает нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

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

- доплата за заведование кабинетом, доплата за методическое обеспечение образовательного процесса, проверку тетрадей, профильные классы, подписка на книгоиздательскую продукцию, работа на дому;
- установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника (определяется школой самостоятельно).

4.7. Специальная часть обеспечивает установление педагогическим работникам поощрительных надбавок и доплат из ФОТ школы.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

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

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

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

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

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

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

- за квалификационную категорию педагога (А);

- за деление классов на подгруппы.

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

- участие предмета в государственной (итоговой) аттестации, осуществляемой в форме; единого государственного экзамена и других формах независимой аттестации;
- дополнительная нагрузка на педагога, обусловленная большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (литература, история, география), необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, возрастными особенностями учащихся (начальная школа);
- специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

5.7. Школа вводит дополнительные повышающие коэффициенты, учитывающие специфику проведения занятий (профильность предметов, деление классов на группы и др.) в рамках фонда оплаты труда.

5.8. Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета определяются школой самостоятельно.

Доплата по предмету в профильных классах (профильное изучение предмета) – от 100 до 2000 рублей.

Повышающий коэффициент за сложность предмета:

$K = 1,15$  (русский язык, литература, иностранный язык, математика, 1-е классы начальной школы);

$K = 1,10$  (история, обществознание, география, биология, астрономия, география, природоведение, ОРКиСЭ, основы православной культуры, информатика, физика, химия, 2-4-е классы начальной школы);

$K = 1,05$  (право, экономика/технология, мехатроника); психолога.

$K = 1,0$  (физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности и др.).

При делении классов на группы вводятся дополнительные коэффициенты

$K = 2$  (технология, мехатроника)

$K = 1,8$  (информатика по группам, физика)

$K = 1,6$  (физкультура в 10-11 классах)

$K = 1,9$  (иностранный язык – при численности 14 чел. и менее)

$K = 1,6$  (иностранный язык – при численности более 14 чел.)

$K = 1,6$  (химия, биология, история, география, обществознание, математика, русский язык, литература)

5.9. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога (А) могут составлять:

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

$A = 1,10$  (для педагогических работников, имеющих первую категорию);  $A = 1,05$  (для педагогических работников, имеющих вторую категорию).;

## Глава 6. Оплата труда руководителя МАОУ СОШ 33

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

6.2. Заработная плата руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в соответствии с трудовым договором и иными локальными нормативными актами работодателя

6.3. Руководителю в соответствии с Положением об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, осуществляющих обучение, содержание, организацию отдыха и оздоровления детей, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений, утвержденным Постановлением 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, организацию отдыха и оздоровление детей, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений» и приказами работодателя производятся следующие выплаты стимулирующего характера:

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

6.4. Размер должностного оклада\* руководителя учреждения определяется по следующей формуле:

$Дор = Бор \times Км \times Кко \times Ксв$ , где:

Дор - должностной оклад руководителя,

Бор - базовый оклад руководителя, равный 13271рублям,

Км - коэффициент масштаба управления,

Кко - коэффициент для руководителей общеобразовательных учреждений, количество обучающихся в которых более 2500 человек, дошкольных образовательных учреждений, количество обучающихся в которых более 600 человек, равный 1,1,

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

Коэффициент масштаба управления определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителей учреждений (таблица 1).

№ п/п	Группы	Коэффициент масштаба управления (Км)
1.	<i>Группы по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений</i>	
	I группа	4,4
	II группа	4,0
	III группа	3,8
	IV группа	3,5
	V группа	3,0
2.	<i>Группы по оплате труда руководителей дошкольных образовательных учреждений</i>	
	I группа	3,6
	II группа	3,2
	III группа	2,8
	IV группа	2,4
	V группа	2,0



СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего совета  
 MAOY COШ № 33

« 02 » 09 ЗВЕЗДИНА Е.И.  
 20 24 г.



УТВЕРЖДАЮ  
 Директор MAOY COШ № 33

БОЛТНЕВА Л.Н.  
 20 24 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель COOC  
 MAOY COШ № 33

« 02 » 09 ГАГАНОВА И.Г.  
 20 24 г.

### ПОЛОЖЕНИЕ

#### о специальной части доли базовой части ФОТ педагогических работников MAOY COШ № 33

#### I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования Калининградской области от 27.07.2007 г. № 1037/1 (ред. от 31.12.2013 г. № 1320/1).

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы; в целях повышения качества и результативности труда, развития творческой активности и инициативы. Закрепления высококвалифицированных кадров и молодых специалистов, стимулирования сверхурочной работы.

1.3. Настоящее Положение определяет установление доплат и надбавок из специальной части доли базовой части ФОТ педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим педагогический процесс.

#### II. Установление доплат и надбавок

2.1. Размеры доплат и надбавок педагогическим работникам устанавливаются на основании настоящего Положения и утверждаются приказом директора школы с указанием срока их применения и определяются в зависимости от дополнительного объема работ, выполняемого ими, могут носить как разовый, так и постоянный характер (до окончания тарификационного периода); и сниматься при снижении качества выполняемой работы.

2.2. Доплаты и надбавки специальной части ФОТ могут быть установлены за:

2.2.1. проверку тетрадей учителями-предметниками – от 10 % до 20 % от оклада;

2.2.2. за заведование кабинетами, имеющими лабораторно-техническое, иллюстрационно-демонстрационное и информационно-технологическое оборудование – от 500 до 2000 рублей;

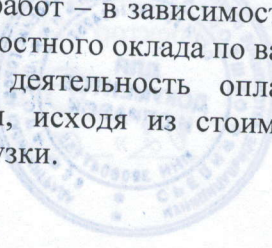
2.2.3. за работу с учащимися, осуществляющими образовательный процесс на дому – согласно приказу по школе в соответствии с квалификацией и сложностью предмета;

2.2.4. за учебно-методическую работу по внедрению новых педагогических технологий руководителям НМО и МО – от 2000 до 4500 рублей;

2.2.5. за реализацию профильных программ в профильных классах учителям-предметникам – до 2000 рублей.

2.3. Доплаты из специальной части доли базовой части ФОТ за работу, не входящую в должностные обязанности работника за совмещение профессий, должностей или увеличение объема работ – в зависимости от объема выполняемых работ не должны превышать размер должностного оклада по вакантной должности.

2.4. Внеурочная деятельность оплачивается за счет специальной части в соответствии с расчетом, исходя из стоимости 1-ученико-часа, средней численности учащихся и часовой нагрузки.



СОТРАСОВАНО  
Президент РК  
МАУ СОШ № 23

ТАТАНОВА Н.Т.  
2024 г.

### ПОЛОЖЕНИЕ

о специальной части доли базовой части ФОТ педагогических работников

МАУ СОШ № 23

### I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования Республики Казахстан от 22.07.2007 г. № 1037/1 (ред. от 31.12.2013 г. № 1320/1).

1.2. Настоящее Положение разработано в целях повышения качества и результативности деятельности работников школы, в целях повышения качества и результативности труда, развития творческой активности и инициативы. Закрепление высококвалифицированных кадров и молодых специалистов, стимулирование эффективной работы.

1.3. Настоящее Положение определяет условия оплаты труда и надбавок к специальной части доли базовой части ФОТ педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим педагогический процесс.

### II. Установленные доплаты и надбавки

2.1. Размеры доплат и надбавок педагогическим работникам устанавливаются на основании настоящего Положения и утверждаются приказом директора школы с указанием срока их применения и определяются в зависимости от должностного объема работ, выполняемого ими, могут носить как разовый, так и постоянный характер (до окончания тарифного периода), и связаться при оценке качества выполняемой работы.

2.2. Доплата и надбавка специалистам ФОТ могут быть установлены за:

2.2.1. проверку тетрадей учащихся-предметникам – от 10 ₸ до 20 ₸ от оклада;

2.2.2. за замещение вакантных должностей, компетенции в образовательной, технической, организационно-демонстрационной и информационно-технологическое оборудование – от 500 до 2000 рублей;

2.2.3. за работу с учащимися, осуществляющими образовательный процесс на дому – согласно приказу по школе в соответствии с квалификацией и сложностью предмета;

2.2.4. за учебно-методическую работу по внедрению новых педагогических технологий руководителем НМО в МО – от 2000 до 4500 рублей;

2.2.5. за разработку профильных программ в профильных классах учащимся предметникам – до 2000 рублей.

СОГЛАСОВАНО  
 Председатель Управляющего совета  
 MAOY COII № 33

« 02 » 09 *ЗФ* ЗВЕЗДИНА Е.И.  
 20 24 г.



УТВЕРЖДАЮ  
 Директор MAOY COII № 33

« 2 » сентября 20 24 г. БОЛТНЕВА Л.Н.

СОГЛАСОВАНО  
 Председатель COOC  
 MAOY COII № 33

« 02 » 09 *И.Г.Г* ГАГАНОВА И.Г.  
 20 24 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о стимулирующей части фонда оплаты труда работников**  
**MAOY COII № 33**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок формирования стимулирующей части фонда оплаты труда работников образования MAOY COII № 33.

1.2. Система оплаты и стимулирования труда работников MAOY COII № 33 устанавливается:

- Положением о новой системе оплаты и стимулирования труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 33;
- Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации;
- настоящим Положением и принимаемыми в соответствии с ним нормативно-правовыми актами органов самоуправления MAOY COII № 33.

1.3. Настоящее Положение разработано на основании следующих документов: Конституции РФ (статья 37), Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Федеральных законов от 21.12.21 № 414-ФЗ, № 370-ФЗ «Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации»;

Приказов Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167-н (ред. От 20.02.2014 г.) «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

Планом мероприятий («Дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования», утвержденным распоряжением администрации городского округа «Город Калининград».

Право на поощрительные выплаты и доплаты имеют все работники общеобразовательного учреждения: административно-хозяйственный и преподавательский персонал, как основные работники, так и совместители.

Размер доплат и надбавок работников (за работу, не входящую в круг основных обязанностей) определяется МАОУ СОШ № 33 самостоятельно и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, и определяется в зависимости от дополнительного объема работ. Доплата до МРОТ осуществляется в соответствии с постановлением ДС к региональному соглашению и приказом директора школы.

## **II. Формирование фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 33**

2.1. Формирование стимулирующей части ФОТ МАОУ СОШ № 33 осуществляется в пределах 14-40 % от объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенных Учредителем в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом, поправочным коэффициентом и количеством учащихся в школе.

2.2. Средства от экономии ФОТ за текущий год, в конце финансового года автоматически переходят в стимулирующую часть ФОТ.

## **III. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера образовательного учреждения**

3.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 33 (ФОТст) обеспечивает осуществление следующих выплат работникам школы: выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсирующего характера.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 33 (ФОТст) обеспечивает осуществление следующих выплат работникам школы:

- ежемесячных доплат за ученые степени доктора наук, кандидата наук, за почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почётный работник общего образования Российской Федерации», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации;
- молодым специалистам, осуществляющим педагогический процесс – 3 000 руб.;
- поощрительных выплат по результатам труда (к 1 сентября, Дню учителя, 23 февраля, 8 марта, разовые надбавки, доплаты) – до 5000 руб.;
- классным руководителям за социально-педагогическое сопровождение учащихся – по 60 руб. за каждого учащегося; классным руководителям за социально-педагогическое сопровождение детей «группы риска» до 1 500 руб.; федеральные выплаты за классное руководство педагогическим работникам - 5000 рублей;
- за руководство информационно-методической службой - до 5 000 рублей, предельные размеры поощрительных выплат конкретным членам коллектива — не ограничиваются;
- ежемесячные доплаты работникам, имеющим государственные награды или почетные звания СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук, устанавливаются в размере:
- за ученую степень доктора наук – до 3000 рублей в зависимости от нагрузки;
- за ученую степень кандидата наук - от 1500 рублей;
- за почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный учитель РФ», соответствующее профилю выполняемой работы – до 2000 рублей;
- за звание «Отличник народного просвещения», «Почётный работник общего образования» - до 1500 рублей;
- за орден СССР или Российской Федерации - от 800 рублей;
- работникам, находящимся на больничном листе допускается выплата стимулирующей части в размере – до 5000 рублей;
- за высокую интенсивность работы в связи с увеличением нагрузки на педагогических работников при переходе на дистанционное обучение учащихся в режиме онлайн- в размере, не превышающем оклад.

3.2. Выплаты стимулирующего характера.

### 3.2.1. За интенсивность и высокие результаты работы.

#### Педагогические работники.

1. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, внедрение авторских программ, освоение и внедрение новых учебно-методических программ – см. критерии (разовая).
2. Участие в выполнении важных мероприятий - см. критерии (разовая).
3. За подготовку учащихся к итоговой аттестации, за проведение консультаций для учащихся при подготовке к экзаменам - см. критерии (ежемесячно).
4. За проведение общешкольных мероприятий - см. критерии (разовая).
5. За проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий — см. критерии (разовая).
6. За организацию, участие и проведение методических мероприятий (конференций, педагогических чтений, семинаров и др.) - см. критерии (разовая).
7. За проведение выпускных мероприятий - см. критерии (разовая).
8. За работу в оздоровительном лагере на базе ОУ – до 12 000 руб. (разовая).
9. Проведение дополнительных занятий с одаренными детьми и детьми, имеющими высокую мотивацию к обучению - см. критерии.
10. Подготовка участников городских и областных олимпиад, соревнований конкурсов - см. критерии (сентябрь-январь).
11. За работу в экзаменационных, аттестационных и других постоянных и временных комиссиях - см. критерии (разовая).
12. За руководство педагогической практикой, наставничество - см. критерии (разовая).
13. За работу в экспертных группах при аттестации педагогических работников - см. критерии (разовая).
14. За интенсивность труда учителям русского языка и математики - см. критерии (разовая)
15. За интенсивность труда учителями и работниками - см. критерии (разовая).
16. За проведение занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе - см. критерии (разовая).
17. За большой объем работы в связи с проведением тарификации, составлением бухгалтерской и другой отчетности – до 12 000 руб. (разовая).
18. За выполнение заданий в специальном режиме (срочность) - до 12 000 руб. (разовая).
19. За знание иностранного языка и практическое применение умений по владению иностранным языком (согласно общеевропейским компетенциям – система СЕРП):
  - за уровень владения иностранным языком А1-300рублей, А2 – 500 руб. ежемесячно;
  - за уровень владения иностранным языком В1- 800 рублей, В2 – до 1000 руб. ежемесячно;
  - за уровень владения иностранным языком С1 – 2000 руб. ежемесячно.
20. За организацию Кембриджских курсов, ФИТ учителям иностранного языка:
  - группа 14-16 чел. – 3 500 руб.;

#### Бухгалтер, экономист

1. Напряженность в работе (составление отчетов, формирование бюджета учреждения, расчетов по тарификации, составление отчетности в ПФР, ФСС, налоговую инспекцию и т.п.) - до 80%.
2. Напряженность в работе по обработке документов по выплате компенсации части родительской платы, по работе с документами, расчетами по общеразвивающей группе до 45% (ежемесячно).

#### Педагог-организатор

1. Напряженность в работе (составление годового отчета, составление планирования на учебный год и т.п.) - до 80 % (разовая).
2. Участие в реализации национальных проектов, областных и районных целевых программ – до 3 000 руб. (разовая).

Главный бухгалтер, Заместитель директора,

В соответствии с Постановлением администрации городского округа «Город Калининград» от 01.12.21 № 966( ред.07.08.23).

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал (секретарь-делопроизводитель, заведующий хозяйством, помощник воспитателя, уборщики помещений и территорий, рабочий по КО школьного здания, сторож, гардеробщик.)

1. Обеспечение безотказной и бесперебойной работы ОУ — до 100 % (разовая).
2. Проведение ремонтных работ при подготовке школы к новому учебному году - до 100 % (разовая).

3.2.2. За качество выполняемых работ.

Педагогические работники .

1. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций - см. критерии (разовая).
2. Качественное проведение на высоком уровне организационно-массовых и открытых мероприятий (кроме мероприятий, проводимых при аттестации работника):
  - на уровне школы - см. критерии (разовая);
  - на уровне города - см. критерии (разовая);
  - на уровне области - см. критерии (разовая).
3. Качественная подготовка и выступление с докладом, творческим отчетом по теме самообразования педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства), кроме мероприятий, проводимых при аттестации педагогического работника:
  - на уровне школы - см. критерии (разовая);
  - на уровне города - см. критерии (разовая);
  - на уровне области - см. критерии (разовая).
4. Качественная организация летнего труда и отдыха детей – до 40 % (разовая).
5. Активная работа по укреплению здоровья детей – до 40 % (разовая).
6. Отсутствие недостатков и замечаний при выполнении педагогической работы (качественная подготовка отчетов, заполнение журналов, табеля посещаемости воспитанников и т.д.) - см. критерии (ежемесячно).
7. Качественное дежурство по школе - см. критерии (ежемесячно).
8. Качественная организация работы с родителями воспитанников в детском саду – 10 % (ежемесячно).
9. Образцовое содержание кабинета, группы - см. критерии (ежемесячно).
10. Высокая посещаемость воспитанников детского сада - см. критерии (ежемесячно).

Главный бухгалтер, бухгалтер, экономист.

1. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов по результатам проверок - 50 % (разовая).

Заместитель директора.

1. Организация качественного дежурства по школе – см. критерии (ежемесячно).
2. Отсутствие недостатков и замечаний при выполнении работы (качественная подготовка отчетов, ведение документации, своевременное планирование, контроль и анализ работы и т.д.) - 30 % (ежемесячно).
3. Высокий уровень организации предпрофильного обучения – 20 % (ежемесячно).
4. Высокий уровень организации аттестации педагогических - работников 20 % (разовая, полугодие).

5. Высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов, разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность - 20 % (разовая).
6. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении ОУ – 20 % (разовая, поквартально).
7. Отсутствие учащихся, состоящих на учете в КПДН и ИДН - 20% (разовая, полугодие).
8. Высокий уровень организации работы с неблагополучными семьями и семьями, находящимися в социально-опасном положении – 20 % (разовая, поквартально).
9. Качественное выполнение ежемесячного плана работы – 20 % (ежемесячно).
10. Отсутствие задолженности по родительским платежам – 10 % (ежемесячно).

#### Заведующая хозяйством

1. Качественная подготовка ОУ в осенне-зимний период - до 50 % (разовая).
2. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов по результатам проверок - 50 % (разовая).
3. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ - 50 % (разовая).

#### Библиотекарь

1. Высокая читательская активность обучающихся - до 50 % (разовая, поквартально).
2. Выполнение плана работы - 30 % (разовая, поквартально).
3. Качественное проведение мероприятий для учащихся на уровне школы - до 20 % (разовая).
4. Отсутствие недостатков и замечаний при выполнении работы (качественная подготовка отчетов, заполнение документации и т.д.) - 30 % (разовая).

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал (секретарь учебной части – инспектор по кадрам, лаборант информатики, методист-организатор ИКТ, системный администратор, администратор по обслуживанию ИКТ, лаборант химии, специалист-организатор школьного питания, инженер по технике безопасности, рабочий по КО школьного здания, сторож)

1. Отсутствие недостатков и замечаний при выполнении работы – до 20 % (ежемесячно).
2. Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса – до 20 % (ежемесячно).
3. Обеспечение безопасности образ. процесса - до 20 % (ежемесячно).
4. Качественный уход прилегающей территории - до 20 % (ежемесячно).
5. Качественное выполнение заявок по устранению технологических неполадок - до 20 % (ежемесячно).
6. Активное участие в общих мероприятиях - до 20 % (ежемесячно).
7. Проведение генеральных уборок – до 20 % (разовая).

#### Все работники школы

1. Оперативность и качественные результаты труда - до 50 % (разовая).
2. Выполнение особо важных и срочных работ - до 50 % (разовая).

#### 3.2.3. Премияльные выплаты по итогам работы.

##### Все работники школы.

1. За расширение зоны обслуживания (например, оформление школьных мероприятий, пр.) - до 50 % (разовая).
2. За сопровождение учащихся ОУ во время проезда к месту обучения - до 50 % (разовая).
3. За ведение школьной документации, не входящий в круг должностных обязанностей — до 50 % (разовая).

4. За выполнение обязанностей председателя комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений — до 30 % (разовая).
5. За учет военнообязанных — до 50 % (разовая).
6. За выполнение обязанностей общественного инспектора по охране прав детства — до 30 % (разовая).
7. За выполнение обязанностей общественного инспектора по ПДД — до 30 % (разовая).
8. За выполнение обязанностей начальника штаба ГО и ЧС — до 30 % (ежемесячно).
9. За выполнение обязанностей общественного инспектора по охране труда и технике безопасности, а также общественного инспектора по противопожарной безопасности — до 30 % (ежемесячно).
10. За работу с временно отсутствующими на занятиях ввиду болезни и выздоровевшими учениками – за каждый проведенный час - см. критерии.
11. За работу по оформлению школы — до 50 % (разовая).
12. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда - до 20 % (разовая).

#### Бухгалтер

1. За перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников - 5 % (ежемесячно).

#### Педагогические работники (учителя, воспитатели)

1. Участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства:
  - на уровне школы - см. критерии (разовая);
  - на уровне города - см. критерии (разовая);
  - на уровне области - см. критерии (разовая).
2. Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций, спортивных соревнований:
  - на уровне школы - см. критерии (разовая);
  - на уровне города - см. критерии (разовая);
  - на уровне области – см. критерии (разовая).
3. Организация проектной и исследовательской деятельности учащихся:
  - на уровне школы - см. критерии (разовая);
  - на уровне города - см. критерии (разовая);
  - на уровне области - см. критерии (разовая);
4. Внедрение новых информационных технологий:
  - на уровне школы – см. критерии (разовая);
  - на уровне города - см. критерии (разовая);
  - на уровне области - см. критерии (разовая).
5. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (применение программ, проведение классных часов по пропаганде здорового образа жизни и т.п.) - см. критерии (разовая).
6. Внедрение образовательных программ предпрофильной направленности - см. критерии (разовая).

#### 3.3. Выплаты компенсирующего характера:

1. Выплаты за работу в особых условиях труда и в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

1.1. За совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенным трудовым договором.

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема

дополнительной работы и максимальными размерами не ограничивается (ст. 60.2, 151 ТК РФ).

1.2. За сверхурочную работу.

За первые два часа работы не менее чем в полуторном размере за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

1.3. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Дополнительные выплаты за вредные условия труда в соответствии с результатами СОУТ согласно статьи № 147 Федерального закона № 426-ФЗ от 28.12.2013 г., (на 01 сентября и на 01 января т.г.).

1.4. За проверку и заполнение документации мониторингов, оформление анализа результатов:

- начальные классы – 1000 руб. (по мере проведения);
- математика, русский язык – 1000 руб. (по мере проведения);
- общественные науки – до 1000 руб. (по мере проведения);
- естественные науки – до 1000 руб. (по мере проведения).

1.5. Организаторам мониторинга, ВПР, школьного этапа олимпиады в аудитории – до 300 руб. (по мере проведения).

1.6. За сопровождение учащихся на 2-ой и 3-ий этапы олимпиады – до 300 руб. (по мере проведения).

1.7. Организаторам всероссийских акций и конкурсов – до 1500 руб. (по мере проведения).

1.8. За проверку олимпиадных работ в качестве эксперта (II этап Всероссийской олимпиады школьников) и членам апелляционных комиссий – от 1000 до 2000 руб. (по мере проведения); заместителю председателя муниципальной комиссии – до 3000 рублей: за проверку сочинений муниципальных и региональных конкурсов- 1000 рублей; проверку итогового сочинения- 1000 рублей за один день проверки.

1.9. За организацию летней школы одаренных детей «Утро», составление программ и отчета – до 10 000 руб. (по мере проведения).

2.0. За составление заданий для первого этапа Всероссийской олимпиады:

- I вариант – 500 руб. (по мере проведения);
- II вариант – 1000 руб. (по мере проведения).

2.1. За работу экспертам по редактированию олимпиадных заданий первого этапа Всероссийской олимпиады и КИМов 9 классов – 1000 руб. (по мере проведения).

2.2. За подготовку кабинета, в т.ч. соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, к работе в условиях ЕГЭ, олимпиад, мониторингов – 200 руб. (разовая).

2.3. Уполномоченным ЕГЭ, организаторам в аудитории ЕГЭ, дежурным ЕГЭ – 500 руб. за каждый экзамен (июнь или сентябрь); член территориальной ГЭК – 1000 рублей.

2.4. Руководителю мониторингов, ЕГЭ, ГИА, ВПР – до 1500 руб. за каждый экзамен (по мере проведения).

2.5. Начальнику летнего лагеря – до 15 000 руб. (разовая).

2.6. Классным руководителям выпускных и вновь образованных классов (1-х, 4-х, 5-х, 9-х, 10-х, 11-х) – 1000 (поквартально).

2.7. Классным руководителям выпускных классов за оформление документации (9-х, 11-х классов) – 1000 руб. (разовая).

2.8. За двух сменность работы – до 2000 руб. (ежемесячно).

2.9. За сопровождение «Элжура» и АИС «Контингента»- до 10000 рублей ежемесячно.

#### **IV. Показатели для поощрения и условия для оказания материальной помощи**

##### **4.1. Руководящие работники:**

- совершенствование учебно-воспитательного процесса, инициатива и разработка, внедрение новых технологий образования, методов обучения и воспитания.
- достижение учащимися более высокого уровня образования в сравнении с прошлым периодом.
- обобщение и внедрение передового опыта, разработку вопросов управленческой деятельности, нестандартных методов проведения уроков и внеклассных мероприятий.
- за высокий уровень подготовки и организации проведения летнего отдыха учащихся.
- за личное участие в подготовке школы к новому учебному году.
- за выработку политики рационального и целевого использования бюджетных средств.
- за разработку концепции по финансовому и экономическому менеджменту с целью привлечения в школу внебюджетных источников финансирования.

##### **4.2. Педагогические работники:**

- за качественную подготовку учащихся к участию в олимпиадах, конкурсах; достижения учащимися уровня обязательной подготовки по предметам и итогам года.
- за высокую организацию проведения внеклассной работы с учащимися и родителями.
- использование и внедрение опыта работы передовых учителей, инновационную деятельность, разработку авторских программ, спецкурсов, внедрение новых методов обучения и воспитания.
- за сохранность контингента учащихся по итогу учебного года.
- за качественную подготовку кабинетов к новому учебному году.
- за высокий уровень исполнительской дисциплины.
- за выполнение общественных работ, дополнительных обязанностей инспектора по защите прав и интересов несовершеннолетних - до 1500 руб.

##### **4.3. Административно-хозяйственный и обслуживающий персонал:**

- за своевременное материально-техническое снабжение учреждения; содержание в технической исправности оборудования и инвентаря, своевременный и качественный ремонт.
- за своевременное и качественное проведение инвентаризации материальных ценностей школы.
- за качественное соблюдение санитарно-гигиенического режима в школе.
- за участие в работе по ремонту зданий, помещений.

#### **V. Система критериев оценки качества образования в МАОУ СОШ № 33**

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

- качество обучения учащихся;
- результативность внеклассной работы учителя по предмету через достижения учащихся;
- воспитание учащихся, степень активизации социальной позиции учащихся;
- здоровье учащихся;
- научно-методическая и опытно-экспериментальная деятельность, направленная на повышение качества образовательного процесса, эффективность обучения и воспитания.

5.2. По каждому критерию разработана система показателей, параметры показателя, исчисляемые в баллах (см. приложение «Критерии оценки деятельности учителя»).

5.3. Статистическая обработка данных по каждому виду деятельности учителя и суммарный результат осуществляется с помощью подсчёта баллов по каждому виду деятельности, разработанной общим собранием трудового коллектива.

## **VI. Процедура оценки качества образовательной деятельности педагогических работников школы**

6.1. Для определения соответствия деятельности педагогического работника школы критериям качества образования, принятым в МАОУ СОШ № 33 применяется методика бальной оценки качества образования, утверждённая общим собранием трудового коллектива школы, педагогическим советом, Управляющим советом школы (см. приложение «Критерии бальной оценки деятельности учителя», Положение о бальной системе качества образования).

6.2. Методика бальной оценки качества образования предполагает сбор и обработку информации по деятельности учителя МАОУ СОШ № 33 в соответствии с функционалом СООС «Совет органа общественной самодеятельности», утверждается приказом директора и согласовывается с Управляющим советом.

6.3. Состав и деятельность учебно-методической экспертной комиссии качества образования МАОУ СОШ № 33 определяется Положением об учебно-методической экспертной комиссии, утверждённым Управляющим советом.

6.4. Источниками информации о деятельности учителя являются:

- итоговые ведомости успеваемости по предметам;
- документация заместителей директора по блокам деятельности;
- статистически обработанные результаты наблюдений по программе ВШК;
- диагностические карты и листы само проектирования педагогической деятельности, заполняемые учителем (руководителем МО);
- паспорта здоровья учащихся;
- наличие портфолио учащегося;
- статистически обработанные результаты наблюдений психолога, социального педагога, учителя-логопеда;
- мониторинг удовлетворённости качеством образовательных услуг.

6.5. На основании полученной информации заполняются ведомости оценки деятельности учителя, подсчитывается количество баллов и выстраивается рейтинговая таблица результативности педагогической деятельности учителей школы.

6.6. Инструментом бальной оценки качества образования служат Критерии оценки качества образования, таблица суммарного количества баллов.

6.7. Суммирование баллов по видам деятельности (наличие портфолио учителя) определяет принцип зависимости оплаты труда учителя от его качества.

6.8. Учебно-методическая экспертная комиссия школы представляет Управляющему совету школы отчёт каждого 20 числа месяца в виде таблицы, как по блокам работы, так и по суммарно набранным баллам.

6.9. Результаты работы учебно-методической экспертной комиссии предоставляются Управляющему совету школы как основание для согласования стимулирующих выплат членам педагогического коллектива в зависимости от их результативности, освещаются на общем собрании трудового коллектива. Управляющим советом определяются приоритеты, и согласовывается распределение стимулирующей части.

6.10. Размеры стимулирующих выплат зависят от финансово-экономических расчётов фонда оплаты труда в текущем месяце, экономии заработной платы, степени ранжирования проведённых работ, достижений (школьный, муниципальный, региональный, федеральный уровни).

### **VIII. Порядок установления поощрения, доплат и надбавок и оказания материальной помощи**

7.1. Все доплаты и надбавки устанавливаются в пределах финансовых средств, направляемых школой на оплату труда и размера стимулирующей части ФОТ.

7.2. Доплаты и надбавки могут быть постоянными (на учебный год), временными (на учебную четверть, месяц, квартал), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и с учётом её результата).

7.3. Доплаты и надбавки осуществляются по решению Управляющего совета и утверждаются приказом директора школы.

7.4. Снятие доплат и надбавок осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия надбавок;
- окончания выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- снижение качества работы, за которые определены надбавки; **при этом снижение размера указанных премиальных выплат во всяком случае не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов;**
- отказ работника от выполнения работы, за которое были определены доплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи, с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определённые при установлении доплат, или если
- отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определённое при установлении надбавок;
- 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, **работодатель имеет право, в соответствии со ст. 192 ТК РФ, применить дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям., в соответствии с правовой позицией Конституционного Суда Российской Федерации ,выраженной в Постановлении от 15.06.2023 № 32-П.**

7.5 Поощрение производится по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, год из средств экономии по единому фонду оплаты труда.

7.6. Размер поощрения определяется в зависимости от конкретного вклада работника в развитие школы по разным направлениям её деятельности и наличия экономии фонда заработной платы.

7.7. Директору поощрительные выплаты устанавливаются на основании приказа вышестоящей организации.

7.8. Оказание материальной помощи производится при наличии экономии по единому фонду оплаты труда.

7.9. Размер материальной помощи не зависит от должностного оклада и определяется п. 4.1 приложения № 5.

### **IX. Роль органов самоуправления МАОУ СОШ № 33 в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда**

8.1. Роль органов самоуправления МАОУ СОШ № 33 в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда определяется принципами государственно-общественного управления школы (см. приложение «Схема управления школой») и зафиксирована в Уставе школы и в Трудовом договоре.

8.2. Распределение стимулирующих выплат производится по решению Управляющего совета школы, куда входят представители администрации,

педагогического коллектива, родительской общественности, ученического самоуправления.

8.3. На основании решения Управляющего совета о согласовании выплат директор школы издает приказ о стимулирующих выплатах.

8.4. Информацию, на основании которой Управляющий совет принимает решение о выплатах, собирает и обрабатывает учебно-методическая экспертная комиссия качества образования школы, в состав которого входят как представители администрации, так и представители коллектива учителей, специалисты общественных институтов, представителей местных сообществ.

8.5. При оценивании результативности учебно-методическая экспертная комиссия использует данные, предоставляемые учителями в процессе само проектирования собственной педагогической деятельности.

8.6. Таким образом, система распределения стимулирующих выплат основывается на этапах:

- само проектирования педагогической деятельности участниками педагогического процесса и учебно-методического сопровождения учителя;
- независимой общественной экспертизы результатов труда учителя;
- публичного обсуждения результатов, согласования Управляющим советом школы;
- издания приказа по школе на основании публичного обсуждения;
- рефлексии и следующего этапа проектирования педагогической деятельности с учетом общественного мнения.

8.7. При возникновении спорных вопросов инструментарии и механизмы отслеживания по предоставлению качественных образовательных услуг работника школы полностью предоставляются на расширенное заседание Управляющего совета и рассматриваются на «переговорных площадках». Решение принимается путем голосования.

## **X. Механизм распределения стимулирующих выплат**

9.1. Бухгалтерия на основании финансово-экономических расчетов определяет сумму стимулирующей части ФОТ, подлежащую распределению.

9.2. Учебно-методическая экспертная комиссия по оценке качества образования:

- осуществляет проблемно-ориентированный анализ на основании результатов наблюдений, анкетирования, критериев бальной оценки деятельности учителей;
- определяет наиболее приоритетные (наиболее важные для школы) мероприятия, направления работы, по которым учащиеся школы достигли наиболее высоких результатов;
- составляет рейтинговый список педагогов школы по результатам их деятельности.

9.3. Администрация школы составляет список незапланированных видов работ, не входящих в основные обязанности работников, выдвигает предложение о размерах выплат.

9.4. Управляющий совет согласовывает количественный список учителей и размеры выплат.

9.5. Таким образом, наиболее целесообразным механизмом является ситуативное не фиксированное ежемесячное распределение выплат в зависимости от приоритетности, степени градации важности результатов.

9.6. Общее видение результативности достигается в результате широкой дискуссии, в ходе которой происходит выработка норм, приоритетов, квот, правил и регламента оценки качества предоставляемых образовательных услуг, и, следовательно, размера стимулирующих выплат.

## **XI. Размеры выплат за работы, не входящие в должностные обязанности**



СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего совета  
 MAOY COII № 33

« 02 » 09 2024 г.



ЗВЕЗДИНА Е.И.

БОЛТНЕВА Л.Н.

СОГЛАСОВАНО

Председатель COOC  
 MAOY COII № 33

« 02 » 09 2024 г.

ГАГАНОВА И.Г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда MAOY COII № 33

#### И. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических и других работников школы в пределах общего фонда.

1.2. Настоящее Положение разработано на основании Закона Калининградской области «О внесении дополнения в Закон Калининградской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Калининградской области и организаций, финансируемых за счёт средств областного бюджета». Приказа Министерства образования Калининградской области от 27.07.2007 г. № 1037/1 «Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты и стимулирования труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений» (ред. от 02.12.2015 г. № 1370/1). Приказа управления образования мэрии г. Калининграда от 25.10. 2007 г. № 1525-д «О подготовке к переходу на новую систему оплаты труда в муниципальных общеобразовательных учреждениях» (ред. от 31.12.2013 № 1320/1). Положения о введении новой системы оплаты и стимулирования труда работников MAOY COII № 33.

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает сохранение стимулирующих выплат, в том числе, предусмотренных ранее действующей системой оплаты труда (доплаты за наличие учёной степени, государственной или ведомственной награды в сфере образования), а также поощрение работников в зависимости от результатов труда.

1.4. Согласование распределения стимулирующей части ФОТ производится Управляющим Советом школы – органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, по представлению директора и публичного доклада о результативности труда, представленного экспертным советом, состоящим из руководителей предметных методических объединений школы, руководителей производственных и творческих групп, с учётом мнения ООС «Совета трудового коллектива» школы.

#### II. Критерии для распределения стимулирующей части ФОТ

2.1. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда для основных категорий работников MAOY COII № 33 являются:

2.1.1. Успешность учебной работы (положительная динамика учебных достижений учащихся, в т.ч. на школьных, внешкольных олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях учащихся).

2.1.2. Активность во внеурочной, воспитательной деятельности.

2.1.3. Обобщение и распространение передового педагогического опыта.

2.1.4. Участие в методической, научно-исследовательской работе.

2.1.5. Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих в процессе обучения предмету.

2.1.6. Повышение квалификации, профессиональная подготовка.

2.1.7. Субъективная оценка со стороны родителей обучаемых школьников.

2.1.8. Субъективная оценка со стороны обучаемых школьников.

2.1.9. Дополнительный (школьный критерий). Исполнительская трудовая дисциплина (результаты внутришкольного контроля со стороны администрации школы: качество подготовки к урокам, ведение школьной документации, высокий уровень проводимых уроков, высокий уровень исполнительской и этической дисциплины, и культуры поведения). Содержание кабинетов. Дежурство по школе и т.д.

2.1.10. Единовременные выплаты к профессиональному празднику – Дню учителя.

2.1.11 Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспериментальные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)

2.1.12 Участие педагогического работника в разработке и реализации образовательной программы.

2.1.13 Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

2.1.14 Работа с детьми социально-неблагополучных семей.

2.1.15 Создание элементов образовательной инфраструктуры.

2.2. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда для АУП, ВП, ОП являются:

2.2.1. Своевременная, качественная подготовка и сдача отчетов по функциональным обязанностям.

2.2.2. Положительная динамика общеучебных достижений в режиме функционирования и развития школы в системе муниципального образования.

2.2.3. Качественная подготовка школы к проверочно-инспекционной деятельности муниципальными органами управления образованием.

2.2.4. Отсутствие замечаний в ходе осуществления инспекционных проверок со стороны муниципальных органов управления образованием.

2.2.5. Качественное санитарное и эстетическое содержание помещений школы, территории и приусадебных участков, зелёных насаждений вокруг образовательного учреждения.

2.2.6. Качественная организация и проведение мероприятий по улучшению и разнообразию досуга учащихся, организация подростковых досуговых центров и площадок, постоянное улучшение организации питания в школьной столовой.

2.2.7. Качественное выполнение финансовых обязательств, своевременная обработка финансовых документов, вовлечение дополнительных финансовых средств.

2.2.8. Качественная организация образовательного процесса в классах, имеющих учащихся ОВЗ.

### **III. Механизм распределения стимулирующей части ФОТ**

3.1. Порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для всех категорий работников школы следующий:

3.1.1. Экспертный совет ежемесячно и/или раз в квартал проводит расширенное заседание по проверке качественных показателей результативности труда различных категорий работников школы и определяет количество баллов, набранных в результате деятельности работников школы.

3.1.2. Экспертный совет предоставляет результаты для согласования Управляющему совету школы. Управляющий совет вправе вносить изменения и дополнения. Окончательно согласованный вариант редакции утверждается приказом директора школы.

3.1.3. Стимулирующие выплаты могут носить постоянный, единовременный и периодический характер.

К постоянным выплатам относятся:

- стимулирование педагогов, имеющих наличие учёной степени, государственной, ведомственной, или отраслевой награды в сфере образования;
- стимулирование учителей - предметников и классных руководителей за работу с учащимися ОВЗ, инвалидами, в соответствии с приказом директора, расчетом с периодичностью на 01 сентября ежегодно;
- стимулирование учителей – молодых специалистов;
- стимулирование работников школы, ведущих работы по озеленению учреждения и прилегающей территории;
- вознаграждения за выполнение функций классного руководителя пропорционально количеству учащихся;
- оплата за работу на дому в соответствии со стоимостью ученико-часа, коэффициента за квалификацию, приоритетность предмета согласно приказу по учреждению.

К единовременным выплатам относятся:

- стимулирование педагогических и других работников школы, достигших наибольших качественных показателей результатов труда;
- стимулирование педагогических и других работников школы к профессиональному празднику – Дню учителя;
- стимулирование педагогических и других работников школы, осуществляемых операторскую работу по ЕГЭ-11 и ГИА-9;
- стимулирование педагогов начальной школы за работу по ступенчатому режиму в рамках реализации требований ФГОС.

К периодическим выплатам относятся:

- стимулирование основных педагогических и других работников школы по результатам труда, включая показатели эффективности труда;
- стимулирование основных педагогических и других работников школы, награждённых грамотами Министерства образования Российской Федерации, Почетным знаком работника народного образования, Министерства образования Калининградской области.

3.2. Расчёт и размеры поощрительных выплат.

3.2.1. Расчёт и размеры поощрительных выплат из стимулирующей части ФОТ устанавливаются путём расчёта пропорционального отношения суммированного количества набранных баллов к общей сумме стимулирующей части ФОТ.

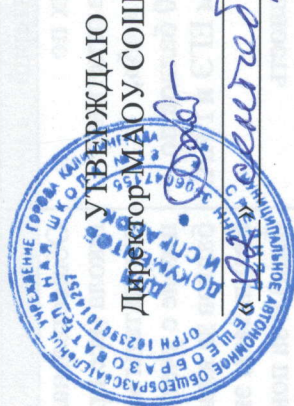
3.2.2. Предельные размеры поощрительных выплат конкретным членам коллектива не ограничиваются.

СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего совета  
МАОУ СОШ № 33

« 02 » сентября 20 24 г.

ЗВЕЗДИНА Е.И.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАОУ СОШ № 33

БОЛТНЕВА Л.Н.

20 24 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель СООС  
МАОУ СОШ № 33

« 02 » 09 20 24 г.

ГАГАНОВА И.Г.

**Критерии**

**для распределения выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников МАОУ СОШ № 33.**

В связи с требованием начисления зарплаты в условиях подушевого финансирования, в большинстве расчетов по качеству учебного процесса, по внеурочной деятельности, по дополнительному образовательному процессу и т.д. для учета количества учеников, с которыми проводится работа, используется приведение размера учебной группы к стандартному размеру – 25 учащихся в группе.

Коэффициенты устанавливаются отдельно для каждой учебной операции или результата операции с учетом сложности, распространенности, доступности требуемого оборудования, качества предоставленных результатов, и т.д. Это необходимо для стимулирования применения прогрессивных приемов, операций и технологий в современном учебном процессе в соответствии с требованиями и нормативными актами Министерства образования Калининградской области.

Коэффициенты в данном документе прописаны в виде конкретных цифр, однако с течением времени коэффициенты могут меняться как в большую, так и в меньшую сторону, в зависимости от тенденций и требований в развитии современного образовательного процесса.

**1. Учебная работа**

Код	Показатель	Критерий	Порядок расчета
К1.	Динамика	Доля обучающихся,	
		• По предметам: Математика, Русский язык, Литература, История,	

Код	Показатель	Критерий	Порядок расчета
	индивидуальных образовательных результатов (по результатам ЕГЭ, ГИА промежуточной и итоговой аттестации)	<p>получивших по предмету за отчетный период «4» и «5»; «зачет»; 100 баллов по результатам ЕГЭ и ГИА.</p> <p>Результативность участия в мониторингах, ЕГЭ, ГИА, пробные экзамены («4» и «5» по итогам административных тестов)</p>	<p>Обществознание, Биология, Химия, География, Физика, Иностранный, Начальная школа (все предметы):</p> <p>результаты мониторингов 5-11 классов и итогового контроля знаний в начальной школе с учетом качества знаний: от 51 % до 75% – 4 балла, свыше 76% – 10 баллов за класс (декабрь, май).</p> <p>Результаты экзаменов в форме ЕГЭ: за качество подготовки по предмету (средний балл) и за показатели по предмету, выше городского, но не ниже прошлогоднего школьного уровня преподавателю оплатить. Обобщенный показатель результативности по итогам Государственной итоговой аттестации по обязательным предметам (при условии перехода всеми выпускниками минимального порога) средний балл выше городского: и (ОГЭ – максимальный балл и ниже на 1 балл от максимального; ЕГЭ – 85 и выше:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- до 5000 рублей с сентября по декабрь: учителям русского языка и математики;</li> <li>- до 5000 рублей с сентября по декабрь: предметникам, при количестве сдающих экзамен по выбору более 60 %;</li> <li>- до 5000 рублей в сентябре и октябре: предметникам, при количестве сдающих экзамен по выбору от 10 до 60 %;</li> <li>- единовременная выплата в размере до 5000 рублей: предметникам, при количестве сдающих экзамен по выбору менее 10 %.</li> </ul> <p>За максимальное (100 баллов) по результатам ЕГЭ- 10000 рублей с сентября по ноябрь.</p> <p>Результаты экзаменов в форме ОГЭ: за качество подготовки по предмету (средний балл) и за показатели по предмету, выше городского, но не ниже прошлогоднего школьного уровня преподавателю оплатить: одноразовая выплата в размере до 5000 рублей.</p>
К2.	Реализация дополнительных проектов (экспериментальные программы, групповые и	<p>Результативность реализации дополнительных проектов</p> <p>Результативность участия в конкурсах и</p>	<p>1. С целью стимулирования работы по внеурочной деятельности:</p> <p>а) классным руководителям 9-11 классов, за организацию выездных мероприятий (по военно-патриотическому, духовно-нравственному, экологическому воспитанию и ЗОЖ) при наличии информации на сайте школы – 3 балла; посещение театра, библиотек – 5 баллов;</p> <p>б) классным руководителям 1-8 классов при реализации программы внеурочной деятельности свыше 7-ми часов в неделю за организацию выездных мероприятий</p>

Порядок расчета		
Код	Показатель	Критерий
	индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	мероприятиях
		– 3 балла; посещение театра, библиотек – 5 баллов; организацию тематического внеклассного мероприятия, участие в акциях категории: учащиеся – 2 балла, родители – 4 балла, учителя – 5 баллов. в) за организацию мероприятий с представителями социальных партнеров – 6 баллов; классно-параллельное мероприятие – 6 баллов.
К3.	Участие и результаты участия обучающихся в исследовательской деятельности на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	Результативность участия обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности (в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и иных мероприятиях, проводимых в рамках внеучебной деятельности; олимпиадах II и III этапов, Русский медвежонок, Кенгуру, Английский Бульдог, ЧИП, Золотое Руно, Спасатели, Леонардо, Информашка, КИТ; конференции; турниры)
		3.5.9. Участие в организации и проведении любого школьного этапа олимпиады, конкурсов и игр – по 2 балла 1-му организатору за каждую олимпиаду, 1 балл – 2-му организатору за каждую олимпиаду, 5 баллов за проверку олимпиадных работ 1 этапа, 1000 рублей – председателю комиссии Всероссийской олимпиады школьников, 2 балла дежурному в коридоре и шифровальщику работ за каждую олимпиаду. 3.5.10. Сопровождение учащихся классными руководителями к научно-практическим конференциям, проектной деятельности, фестивалям, конкурсам, концертам, метапредметным дням – количество докладов (представляемых работ, сообщений, презентаций, репетиций хора, театра) – до 10 баллов. 3.5.11. За эффективность подготовки к конкурсным мероприятиям, олимпиадам (кроме ВсОШ), включенным в перечень Министерства просвещения РФ, науки и высшего образования РФ, согласно уровню мероприятия, в том числе эффективность участия в конкурсных дистанционных мероприятиях, установить оплату: – городской уровень – до 5000 рублей за победителя, до 3500 рублей за призера; – областной уровень – до 7000 рублей за победителя, до 4500 рублей за каждого призера; – за федеральный уровень – до 10000 рублей за победителя, до 7000 рублей за каждого призера, либо за коллектив учащихся.
К4.	Участие педагогического работника в разработке и реализации образовательной программы	Соответствие образовательной программы предъявляемым требованиям (решение коллегиального органа)
		1. Дополнительные занятия со слабоуспевающими учащимися направлены на повышения качества знаний: Занятия 45-60 мин: – 5 баллов (ежемесячно); Занятия 60-120 мин – 10 баллов (ежемесячно). Дополнительные занятия по подготовке к ГИА: Группа менее 20 человек - до 800 рублей (ежемесячно с января по май). Группа от 20 до 30 человек- до 1000 рублей (ежемесячно с января по май).

Код	Показатель	Критерий	Порядок расчета
		Индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими учащимися, индивидуальная дополнительная работа с одаренными детьми согласно освоения ФГОС	<p>Группа 30 и более человек- до 1500 рублей (ежемесячно с январь по май).</p> <p>2. Руководство структурными подразделениями в рамках ФГОС (творческие группы, лаборатории и др.) – до 5 000 рублей ежемесячно.</p> <p>3. Классным руководителям за результативность работы при подготовке отчета по проектным задачам – до 20 баллов, на основании приказа директора школы.</p>
К5.	Наставничество.	Осуществление педагогической помощи с педагогическим работником с опытом работы до 3-х лет и вновь прибывших учителей.	<p>1. Работа со студентами, прошедшими на педагогическую практику:  - пассивную – 2 балла, либо 200 рублей за одного студента (в месяц);  - активную – 5 баллов, либо 500 рублей за одного студента (в месяц).</p> <p>2. Наставничество – 15 баллов (ежеквартально), либо 1500 рублей (ежеквартально).</p>
К6.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.	Доля обучающихся, участвующих в физкультурно-оздоровительных и (или) спортивных мероприятиях.	<p>1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и случаев травматизма – 15 баллов (1 раз в четверть);</p> <p>2. Выездные спортивно-оздоровительные мероприятия, организованные классными руководителями и учителями физической культуры в выходные и праздничные дни – 5 баллов.</p> <p>3. Организация и проведение спортивно-оздоровительных мероприятий:  школьный уровень – 5 баллов на параллели;  городской уровень – 5 баллов за участие;  областной уровень – 10 баллов за участие;  всероссийский – 10 баллов за участие.</p>
К7.	Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагогического	Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности	<p>1. Суммируются мероприятия: мастер-классы, конференции, семинары, открытые конкурсы педагогического мастерства (очные туры), выступления на заседаниях методических объединений, педагогических советах и др., направленные на обмен педагогическим опытом, в которых принималось результативное участие (организация, выступление, проведение и т.д.) после распределения по уровням мероприятий.</p>

Код	Показатель	Критерий	Порядок расчета
	<p>работника, презентации собственной педагогической деятельности</p>	<p>педагогического работник на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, городского уровня и уровня образовательного учреждения. Обобщение и распространение передового педагогического опыта Научно-методическая, научно-исследовательская работа.</p>	<p>Уровень мероприятия: школьный – 2 балла – любая степень участия; муниципальный – до 2500 рублей (выступление, мастер-классы, открытые уроки, обмен опытом); региональный – до 3000 рублей; Российский, международный – до 6000 рублей. Участие в школьном конкурсе «Современный урок» – 1 место – до 10000 рублей, 2 место – 7000 рублей, 3 место – 5000 рублей. Участие в олимпиадах «Профи» и в профессиональных конкурсах разных уровней: победителю – до 10000 рублей, призеру – до 8000 рублей, участнику, показавшему высокие результаты – до 4000 рублей. Публикация работ (при наличии документального подтверждения) (уроки, статьи, выступления, рабочие программы) в профессиональных изданиях («Первое сентября», «Образовательный потенциал России», «Хранители природы» и пр.) – 10 баллов за каждый материал.</p>
К8.	<p>Обучение, способствующие повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника</p>	<p>Уровень обучения: повышение квалификации, профессиональная подготовка, переподготовка, магистратура, аспирантура, докторантура.</p>	<p>1. Обучение по программе получения второго высшего и высшего профессионального образования — до 3 баллов; 2. Повышение квалификации (внеплановое) — до 2 баллов (при наличии документа); 3. Профессиональная подготовка — до 5 баллов (при наличии документа); 4. Обучение в аспирантуре, магистратуре — до 10 баллов (один раз в квартал); 5. Уровень языковой компетентности: A1 – 300 руб.; A2 – 500 руб.; B1 – 800 руб.; B2 – 1000 руб.; C1, C2 – 2000 руб.</p>
К9.	<p>Уровень коммуникативной культуры при общении с</p>	<p>Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных</p>	<p>Положительная оценка деятельности учителя со стороны обучающихся школьников и их родителей по итогам анкетирования (количество положительных голосов / количество опрошенных) (оплачивается один раз в год): I. от 1 до 0,8 – 5 баллов;</p>

Код	Показатель	Критерий	Порядок расчета
	<p>обучающимися, родителями (законными представителями) и обучающимися) и работниками образовательного учреждения, выполнение работниками своих функциональных обязанностей.</p>	<p>представителей обучающихся) и (или) обучающихся, работников на деятельность педагогического работника. Административная оценка исполнительской дисциплины.</p>	<p>II. от 0,79 до 0,6 – 4 балла;  III. от 0,59 до 0,4 – 3 балла;  IV. от 0,39 до 0,2 – 2 балла;  V. от 0,19 до 0,05 – 1 балл.</p> <p>Административная оценка выставляется по шкале от 0 до 15 баллов учителям-предметникам, и от 0 до 25 баллов как классным руководителям раз в четверть.</p>
К 10	<p>Работа с детьми социально-неблагополучных семей.</p>	<p>Доля детей из социально-неблагополучных семей, получающих индивидуальное социально-психолого-педагогическое сопровождение, дополнительное образование на базе образовательного учреждения.</p>	<p>1. Работа с неблагополучными семьями и учащимися (социальные педагоги, классные руководители, психолог школы):  - индивидуальная работа классного руководителя (при наличии документа) – 3 балла.  - составление индивидуального маршрута, включение учащегося в систему дополнительного образования – 5 баллов за 1 раз в четверть;  - социальным педагогам и школьному психологу за отсутствие фактов проявления негативного поведения учащихся – 10 баллов 1 раз в четверть;  - защита интересов несовершеннолетних в судах города Калининграда – <b>5 баллов</b>.  2. Сопровождение детей из социально-неблагополучных семей, получающих индивидуальное социально-психолого-педагогические консультации, дополнительное образование на базе образовательного учреждения – до 20 баллов (однократно).</p>
К 11.	<p>Создание элементов образовательной инфраструктуры.</p>	<p>Оформление кабинета, музея, пришкольной территории и пр.  Работа с кабинетом</p>	<p>1. Эстетическое состояние кабинетов по результатам осмотра – 5 баллов.  2. Привлечение внебюджетных средств на добровольной основе (родителей, спонсоров и др.) – 5 баллов.  3. Сохранность мебели, средств ИКТ – 10 баллов (май);  4. Своевременное обновление паспорта кабинета, инвентаря, формирование и увеличение дидактического комплекта учителя, наличие постоянной или временной экспозиции – 10 баллов (один раз в полгода).</p>

СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего совета  
МАОУ СОШ № 33

« 02 » сентября 20 24 г.  
ЗВЕЗДИНА Е.И.



ДИРЕКТОР МАОУ СОШ № 33

БОЛТНЕВА Л.Н.  
« 02 » сентября 20 24 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель СООС  
МАОУ СОШ № 33

« 02 » 09 сентября 20 24 г.  
ГАГАНОВА И.Г.

**Критерии**

для распределения выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников дошкольного образования МАОУ СОШ № 33

**1. Учебная работа**

Код	Показатель	Критерий	Порядок расчета
К1.	Посещаемость воспитательной группы образовательного учреждения.	Доля воспитанников, фактически посещающих группу образовательного учреждения. Результативность работы по созданию условий для сохранения и укрепления здоровья воспитания (систематическое применение здоровьесберегающих технологий).	1. Посещаемость детей в группе 90 % - от 1 до 3 баллов; 2. Посещаемость детей в группе 70 % - 1 балл; 3. Практические мероприятия простудных и кишечных заболеваний — 1 балл; 4. Отсутствие травматизма — 1 балл; 5. Индивидуальная работа с детьми после болезни — 1 балл.
К2.	Реализация дополнительных	Результативность реализации дополнительных проектов.	1. Выступление на конкурсах, мастер-классах и др. мероприятиях, выступление на конференциях,

Код	Показатель	Критерий	Порядок расчета
	<p>проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты, социальные проекты и др.).</p> <p>Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагогического работника, презентации собственной педагогической деятельности.</p>	<p>Высокий уровень организации воспитательно-образовательного процесса, достижения педагогов и воспитанников стабильно высоких показателей в творческой или иной деятельности.</p> <p>Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности педагогического работника на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, городского уровня образовательного учреждения</p>	<p>педсоветах, семинарах (подтверждающие документы прилагаются) (ежемесячно):</p> <p>3.5.12. на базе МАОУ - 5 баллов;</p> <p>3.5.13. на муниципальном уровне — 10 баллов;</p> <p>3.5.14. на региональном уровне — 15 баллов;</p> <p>3.5.15. участие в мероприятиях в качестве персонажей — от 1 до 6 баллов.</p>
К3.	<p>Участие педагогического работника в разработке и реализации основной образовательной программы.</p>	<p>Соответствие образовательной программы предъявляемым требованиям (решение коллегиального органа).</p>	<p>3.5.16. на базе МАОУ - 5 баллов;</p> <p>3.5.17. на муниципальном уровне — 10 баллов;</p> <p>3.5.18. на региональном уровне — 15 баллов;</p> <p>3.5.19. участие в мероприятиях в качестве персонажей — от 1 до 6 баллов.</p>
К4.	<p>Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.</p>	<p>Доля воспитанников, участвующих в физкультурно-оздоровительных и (или) спортивных мероприятиях.</p> <p>Профессиональный рост педагога.</p>	<p>1. Показ НОД, открытого мероприятия на уровне ДОУ — 3 балла;</p> <p>2. Показ НОД, открытого мероприятия на уровне города — 5 баллов;</p> <p>3. Публикация в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.д. («Дошкольник», «Обуч» и т.п.) - 7 баллов.</p>
К5.	<p>Обучение, способствующее</p>	<p>Уровень обучения: повышение квалификации, профессиональная подготовка, магистратура,</p>	<p>Повышение квалификации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• высшая категория — 15 баллов;</li> </ul>

Код	Показатель	Критерий	Порядок расчета
	повышению качества и результативности профессионально-педагогической деятельности работника.	аспирантура, докторантура. Повышение профессиональной компетенции.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 категория — 10 баллов;</li> <li>• соответствие должности — 5 баллов.</li> </ul>
К6	Уровень коммуникативной культуры при общении с воспитанниками, родителями (законными представителями) и воспитанников) и работниками образовательного учреждения.	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагогического работника. Оценка деятельности педагога со стороны родителей, отсутствие конфликтных ситуаций. Проведение совместных конуров, выставок, проведение открытых столов, выставок, презентаций. Отсутствие задолженности по родительской плате. Проведение родительских собраний (% участия).	VI. Анкетирование, отзывы, благодарности — 1 балл; VII. Фотоматериалы, отзывы — 1 балл; VIII. Сданная в срок квитанция об оплате — 1 балл; IX. Лист регистрации: - свыше 95 % - 3 балла; - от 85% до 94% - 2 балла; - от 75 % до 84 % - 1 балл.
К7.	Создание элементов образовательной инфраструктуры.	Оформление группы, кабинета, территории учреждения и т.д. Создание и обновление предметно-развивающей среды и групповых помещений. Участках, помещениях ДОУ.	1. Организация предметно-развивающей среды — 3 балла; 2. За выполнение работ связанных с профессиональной деятельностью (ремонтные работы, субботники, участие в творческой группе по оформлению учреждения к праздникам) — 3 балла

СОГЛАСОВАНО

Председатель СООС  
МАОУ СОШ № 33

« 02 » 09 ГАГАНОВА И.Г. 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАОУ СОШ № 33

БОЛТНЕВА Л.Н.

« 20 » сентября 20 24 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

**о постоянно действующей учебно-методической экспертной комиссии  
по оценке качества работы педагогических и других работников МАОУ СОШ № 33**

### I. Общие положения

1.1. Постоянно действующая учебно-методическая экспертная комиссия (УМЭК) создаётся для организации и проведения методической и практической работы по экспертизе и оценке качества работы педагогических и других работников школы.

1.2. Постоянно действующая УМЭК является совещательным органом при директоре школы. Решение комиссии вступают в силу после их утверждения директором школы.

1.3. В своей деятельности УМЭК руководствуется Положением о введении НСОТ работников МАОУ СОШ № 33, Критериями для распределения выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников МАОУ СОШ № 33, Законом о Калининградской области, другими нормативно-правовыми актами, регламентирующими распределение стимулирующих выплат (приказы, распоряжения, постановления, положения и др.).

1.4. УМЭК возглавляется председателем общего собрания трудового коллектива школы. Персональный состав УМЭК назначается приказом директора из числа наиболее квалифицированных сотрудников.

### II. Основные задачи учебно-методической экспертной комиссии

Основными задачами УМЭК являются:

2.1. Организация и проведение экспертизы качества выполненной работы по повышению качества образования и воспитания школьников.

2.2. Проведение расчёта по установленным коэффициентам в условиях подушевого финансирования по качеству учебного процесса, внеурочной деятельности, дополнительному образовательному процессу и для учёта количества учеников, с которыми проводится работа.

### III. Основные функции учебно-методической экспертной комиссии

В соответствии с возложенными на неё задачами УМЭК выполняет следующие функции:

3.1. Организует и проводит работу по экспертизе качества образования, и воспитания, а также иной деятельности педагогических и других работников школы, направленной на достижение положительных результатов.

3.2. Рассматривает и принимает решения по дополнительному представлению работников к поощрению.

3.3. Рассматривает и принимает решение о снятии поощрительных и стимулирующих выплат.

3.4 Председатель комиссии контролирует своевременность этапов работ по оценке качества работы педагогических и других работников МАОУ СОШ № 33:

Основная деятельность		Ответственный
Работа с критериями, сбор информации по соответствующим критериям с подтверждающими документами	На МО	Руководитель МО
Формирование сводной ведомости	Комиссия УМЭК	Гаганова И.Г.
Выплаты начислений, утверждение, приказ	Приказ по ОУ	Директор, главный бухгалтер

СОГЛАСОВАНО  
Председатель СООС  
МАОУ СОШ № 33



*И.И.Ф.*  
« 02 » сентября 2024 г. ГАГАНОВА И.Г.

БОЛТНЕВА Л.Н.  
« 02 » сентября 2024 г.

**Положение  
о порядке формирования и расходования фонда экономии заработной платы  
МАОУ СОШ № 33**

**1. Общие положения**

1.1. Поощрения и оказание материальной помощи осуществляются приказом директора МАОУ СОШ № 33 согласно положению, утвержденному на общем собрании трудового коллектива.

1.2. Директору МАОУ СОШ № 33 поощрения и материальная помощь устанавливаются вышестоящей организацией.

1.3. Размер поощрения, начисляемого работникам, не ограничивается и зависит от личного вклада в результаты работы коллектива.

1.4. Размер поощрения определяется с учетом доплат и надбавок, выплачиваемых в установленном порядке, согласно Положению «О введении новой системы оплаты и стимулирования труда работников МАОУ СОШ № 33».

1.5. Поощрения могут начисляться ежемесячно, поквартально, по окончании года при условии наличии экономии единого фонда оплаты труда.

1.6. Сумма по фонду может быть перенесена в фонд стимулирования.

**2. Показатели и условия поощрения**

2.1. Руководящие работники:

2.1.1. Совершенствование учебно-воспитательного процесса, инициатива и разработка, внедрение новых технологий образования, методов обучения и воспитания.

2.1.2. За соблюдение финансовой дисциплины, четкость и оперативность в работе, за своевременную сдачу форм отчетности.

2.1.3. Достижение учащимися более высокого уровня образования в сравнении с прошлым периодом.

2.1.4. Обобщение и внедрение передового опыта, разработку вопросов управленческой деятельности, нестандартных методов проведения уроков и внеклассных мероприятий.

2.1.5. За высокий уровень исполнительской дисциплины, за организацию и подготовку проведения летнего отдыха учащихся.

2.1.6. За качественную подготовку школы к новому учебному году. Соблюдение норм и правил пожарной безопасности и охраны труда

2.2. Педагогические работники:

2.2.1. За качественную подготовку учащихся к участию в олимпиадах, конкурсах; достижения учащимися уровня обязательной подготовки по предметам и итогам года.

2.2.2. За высокую организацию проведения внеклассной работы с учащимися и родителями.

2.2.3. Использование и внедрение опыта работы передовых учителей, инновационную деятельность, разработку авторских программ, спецкурсов, внедрение новых технологий обучения и воспитания.

2.2.4. За сохранность контингента учащихся по итогам учебного года.

2.2.5. За качественную подготовку кабинетов к новому учебному году.

2.2.6. За высокий уровень исполнительской дисциплины.

2.3. Административно-хозяйственный и обслуживающий персонал:

2.3.1. За своевременное материально-техническое снабжение учреждения; содержание в технической исправности оборудования и инвентаря, своевременный и качественный ремонт.

2.3.2. За качественное соблюдение санитарно-гигиенического режима в школе.

2.3.3. За участие в работе по ремонту здания школы и его помещений.

2.3.4. За содержание в санитарном состоянии пришкольной территории клумб, цветников, кустарников.

### **3. Порядок поощрения**

3.1. Поощрение производится по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, год из средств экономии по единому фонду оплаты труда.

3.2. Размер поощрения определяется в зависимости от конкретного вклада работника в развитие школы по разным направлениям её деятельности и наличия экономии фонда заработной платы.

3.3. Директору поощрительные выплаты устанавливаются на основании приказа председателя комитета по образованию.

### **4. Материальная помощь и её размеры**

4.1. Материальная помощь оказывается работникам школы персонально. Основанием для выплаты персональной материальной помощи является личное заявление. В случае необходимости создается комиссия для обследования фактов, изложенных в заявлении.

4.2. Материальная помощь может быть оказана в следующих случаях:

4.2.1. Тяжелого материального положения работника до 3000 руб.

4.2.2. К юбилейной дате работника до 3000 руб.; к 75-летию юбилею-5000 рублей.

4.2.3. На лечение работника в связи с длительным заболеванием, в том числе перенесенной операцией до 3000 руб.

4.2.4. По случаю смерти работника или его ближайших родственников до 5000 руб.

4.3. Порядок оказания материальной помощи.

4.3.1. Оказание материальной помощи производится при наличии экономии единого фонда оплаты труда.

4.3.2. Утверждение размера материальной помощи при необходимости производится на Педагогическом совете.

4.3.3. Директору материальная помощь оказывается в соответствии с приказом Учредителя.

СОГЛАСОВАНО  
 Председатель Управляющего совета  
 MAOY COII № 33

« 02 » 09 ЗВЕЗДИНА Е.И.  
 20 24 г.



ПРИВЕРЖДАЮ  
 Директор MAOY COII № 33  
 БОЛТНЕВА Л.Н.  
 « 02 » 09 20 24 г.

СОГЛАСОВАНО  
 Председатель COOC  
 MAOY COII № 33

« 02 » 09 ГАГАНОВА И.Г.  
 20 24 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о расходовании средств от предпринимательской деятельности работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда средней общеобразовательной школы № 33

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано на основании Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 01.09.2023г.), Законом РФ от 07.02.1992 г. № 2300-1 (ред. от 04.08.2023 г.) «О защите прав потребителей» (с изм. и доп.), Федеральным Законом от 12.01.1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Федеральным Законом от 24.07.1998 г. № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав детей в Российской Федерации», Устава школы в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения и повышения качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы; закрепления высококвалифицированных педагогических работников, стимулирования деятельности обслуживающего персонала.

Школа вправе привлекать в порядке, установленном законодательством РФ, дополнительные финансовые средства.

1.2. Полученные доходы направляются на оплату труда работников учреждения, обновление материально-технической базы, решение социально-культурных потребностей коллектива и учащихся.

1.3. Решение о создании фонда добровольных пожертвований и целевых взносов принимается общешкольным родительским комитетом и утверждается на заседании Управляющим советом.

#### 2. Формирование бюджетных средств

2.1. Формирование бюджетного финансирования общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств, утвержденных сметными назначениями на текущий финансовый год в соответствии с нормативом бюджетного финансирования, согласно Постановлению Правительства Калининградской области от 21.11.2008 года № 764 (в ред. от 29.04.2013 г. № 270).

2.2. Бюджетное финансирование школы осуществляется:  
 - за счет субвенции: нормативно-подушевое финансирование;  
 - за счет бюджета города;

- доходы от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.3. Средства, полученные от оказания дополнительных платных образовательных услуг, распределяются в соответствии с утвержденной сметой и в % отношении следующим образом: Доход - 100 %; Расход - 100 %.

Средства, полученные от оказания платных дополнительных образовательных услуг, аккумулируются на расчетном счете в едином фонде финансовых средств, находятся в полном распоряжении образовательного учреждения и расходуются им по своему усмотрению в соответствии со сметой доходов и расходов:

- на выплату заработной платы работникам с компенсационными выплатами за отпуск и больничный лист (заработная плата и налоги не более 70 %; в т.ч.:

- по договорам, заключенным с преподавателями от 32 % до 40 %;

- прочему персоналу на надбавки, доплаты и другие выплаты - от 1% до 5%;

- на налоги на заработную плату в соответствии с законодательством);

- на оплату коммунальных услуг;

- на развитие материально-технической базы учреждения;

- на прочие (налоги и др. расходы, не противоречащие образовательной деятельности).

2.4. Средства, полученные от спонсорской помощи, добровольных пожертвований, целевых взносов арендной платы используются на развитие образовательного процесса, капитального ремонта, приобретение основных средств, предметов хозяйственного пользования, проведения и организации досуга детей.

2.5. Для обеспечения оздоровления, отдыха и содержания досуга учащихся в летний период и каникулы в зимний период (целевое финансирование - родительская плата) оплачивают родители на л/счет МАОУ СОШ № 33.

2.6. Расходование средств осуществляется в соответствии с утвержденной сметой.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель СООС  
МАОУ СОШ № 33

« 02 » \_\_\_\_\_ 20 24 г.  
*И.И. Гаганова* ГАГАНОВА И.Г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАОУ СОШ № 33

« 02 » \_\_\_\_\_ 20 24 г.  
*Л.Н. Болтнева* Л.Н. БОЛТНЕВА



**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о распределении стимулирующих выплат обслуживающему персоналу  
МАОУ СОШ № 33**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок распределения стимулирующих выплат обслуживающему персоналу (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания школы, сторож, дворник).

1.2. Настоящее Положение разработано на основании следующих документов:

Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральных законов от 21.12.2021 г. № 414-ФЗ «Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации», от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ».

1.3. Размер доплат и надбавок, а также механизм их выплат определяется МАОУ СОШ № 33 самостоятельно и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.4. Выплаты стимулирующего характера работникам обслуживающего персонала устанавливаются фиксировано в рублях или в процентном соотношении к размеру должностного оклада в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными актами МАОУ СОШ № 33.

1.5. В случае изменения Фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 33 и (или) показателей, используемых при расчёте должностных окладов работников в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов.

**II. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера  
для работников обслуживающего персонала**

Выплаты компенсационного характера.

2.1. Доплаты и надбавки из стимулирующей части ФОТ осуществляются ежемесячно обслуживающему персоналу за:

- своевременную подготовку обслуживаемого оборудования и бесперебойную работу – до 50 %;
- за усиленную уборку от снега и льда дворовой территории, тротуаров, крыши, навесов – до 100 % от оклада;
- за подготовку, ремонт и обслуживание помещений к новому учебному году в увеличенном объёме – до 200 % от оклада;
- за изготовление и ремонт уборочного инвентаря – до 20 % от оклада;
- за оформление школы, изготовление декораций к праздникам – до 50 % от оклада;
- за своевременную ликвидацию (или предупреждение) чрезвычайных ситуаций, связанных с безаварийной работой системы водоснабжения, канализации – до 100 % от оклада;
- сторожам за ночные и праздничные дни в соответствии с трудовым законодательством.



Введено в действие приказом № 657/1-о  
от 19.09.2023 г.  
Директор МАОУ СОШ № 33

  
Л.Н. Болтнева

Рассмотрено  
на Педагогическом Совете школы  
протокол № 01 от «19» 09 2023 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о предоставлении дополнительных платных образовательных услуг муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда средней общеобразовательной школы № 33

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о дополнительных платных образовательных услугах (далее Положение) разработано в соответствии с ГК РФ, с Федеральным Законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом РФ от 07.02.1992 г. № 2300-1 (ред. от 11.06.2021 г.) «О защите прав потребителей» (с изм. и доп.), с Постановлением Правительства Российской Федерации от 15.09.2020 г. № 1441 «Об утверждении правил оказания платных образовательных услуг», письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 18.07.2013 г. № 08-950, письмом комитета по образованию администрации городского округа «Город Калининград» от 03.10.2014 г. № и-КпО-3348, Лицензией (№Л035-01236-39/00226823от 24.08.2018 г.), Уставом МАОУ СОШ № 33.

1.2. Настоящее Положение регулирует отношения, возникающие между Заказчиком и Исполнителем при оказании платных образовательных услуг в сфере общего и дополнительного образования.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок и условия оказания дополнительных платных образовательных услуг, с использованием муниципального имущества, переданного на праве оперативного управления муниципальному образовательному учреждению.

1.4. Дополнительные платные образовательные услуги осуществляются на возмездной основе за счет средств физических и (или) юридических лиц с целью всестороннего удовлетворения образовательных потребностей заказчиков и носят дополнительный характер по отношению к основным образовательным программам и государственным стандартам.

1.5. Образовательное учреждение в соответствии с законодательством РФ может предоставлять дополнительные платные образовательные услуги, не предусмотренные основными образовательными программами и федеральными государственными образовательными стандартами, за счет внебюджетных средств (средств родителей (законных представителей) детей) с целью всестороннего удовлетворения потребностей граждан.

1.6. Дополнительные платные образовательные услуги не могут быть оказаны взамен или в рамках основной образовательной деятельности, осуществляемой образовательным учреждением и финансируемой за счет средств субсидии на выполнение муниципального задания.

1.7. К услугам, предоставляемым учреждением, не допускается относить:

- уменьшение численности детей в классе/ группе;
- деление их на подгруппы при реализации основных образовательных программ;
- реализацию основных образовательных программ (дошкольного образования, начального общего, основного общего и полного общего образования);

- факультативные, индивидуальные занятия и курсы, которые запланированы в основной программе.

1.8. Услуги предоставляются с целью расширения спектра образовательных услуг, развития интеллектуальных, творческих и физических способностей детей, всестороннего удовлетворения потребностей граждан.

1.9. Исчерпывающий перечень услуг, оказываемых учреждением и порядок их предоставления, определяется данным Положением.

1.10. Учреждение оказывают услуги только по желанию родителей (законных представителей) детей за рамками основных общеобразовательных программ, определяющих статус учреждения:

- второй иностранный язык;
- дополнительная программа «Школа будущего первоклассника»;
- дополнительная программа «После уроков» (занятия с логопедом);
- дополнительная программа «За страницами учебника»;
- присмотр и уход за детьми, согласно постановлению главы города № 1814 от 30.10.2015;
- индивидуальное обучение игре на фортепиано.

1.11. Отказ Заказчика от предлагаемых платных образовательных услуг не может быть причиной уменьшения объема предоставляемых ему учреждением основных образовательных услуг.

1.12. Требования к оказанию образовательных услуг, в том числе содержанию образовательных программ, специальных курсов, определяются по соглашению сторон и могут быть выше, чем это предусмотрено государственными образовательными стандартами.

1.13. Исполнитель обязан обеспечить оказание платных образовательных услуг в полном объеме в соответствии с образовательными программами и условиями договора об оказании платных образовательных услуг.

## **2. Порядок оказания дополнительных платных образовательных услуг**

2.1. Дополнительные платные образовательные услуги не могут быть оказаны вместо образовательной деятельности, финансируемой за счёт средств субсидии на выполнение муниципального задания.

2.2. Для оказания дополнительных платных образовательных услуг учреждению необходимо:

- изучить спрос в Услугах и определить предполагаемый контингент детей;
- составить смету доходов и расходов на платные дополнительные образовательные услуги;
- создать условия для предоставления Услуг в соответствии с действующими правилами и нормами по охране и безопасности здоровья детей;
- обеспечить Заказчиков бесплатной, доступной и достоверной информацией, включающей в себя сведения о местонахождении учреждения, режиме работы, перечне Услуг с указанием их стоимости, об условиях предоставления и получения Услуг, включая сведения о льготах для отдельных категорий Заказчиков.

2.3. Основанием для оказания Услуги является письменный договор, регламентирующий условия, сроки получения Услуги, порядок расчетов, права, обязанности и ответственность сторон между родителем (законным представителем) ребенка и учреждения в лице руководителя. Договор составляется в двух экземплярах, один из которых находится у Исполнителя, другой – у Заказчика.

2.4. Исполнитель на основании заключенных договоров:

- оформляет договора с работниками, занятыми предоставлением Услуги;

- издает приказ об организации Услуг, предусматривающий список преподавателей, занятых оказанием услуг, стоимость, количественный состав учеников, график работы, в случае необходимости утверждает дополнительные образовательные программы;
- утверждает учебный план, учебную программу, служебные инструкции;
- издает приказ о назначении ответственного за организацию Услуг из числа администрации учреждения;
- вывешивает график оказания Услуг с указанием помещений и фамилий тех, кто их оказывает;
- несет ответственность за сохранность документов по осуществлению Услуг;
- организует и осуществляет контроль за качеством оказания Услуг;
- ведет учет и контроль за начислением заработной платы работникам.

2.6. Стоимость оказываемых образовательных услуг в договоре определяется по соглашению между Исполнителем и Заказчиком.

2.7. Образовательное учреждение по требованию получателя услуг обязано предоставлять необходимую и достоверную информацию об оказываемых дополнительных платных образовательных услугах и исполнителях услуг.

2.8. Доход от оказания дополнительных платных образовательных услуг Школы используется ей в соответствии с законодательством Российской Федерации и уставными целями.

2.9. Для достижения поставленных целей и задач Школа имеет право в порядке, установленном действующим законодательством:

- реализовывать дополнительные образовательные программы и оказывать дополнительные образовательные услуги, в том числе платные, за пределами основных образовательных программ, определяющих статус Школы.

### **3. Порядок получения и расходования средств**

3.1. На оказание каждой услуги составляется смета расходов в расчете на одного получателя этой услуги. Смета разрабатывается непосредственно Учреждением, утверждается руководителем.

3.2. Стоимость Услуги устанавливается в соответствии с законодательством РФ и калькуляции.

3.3. Допускается оплата услуг в договорных ценах, в соответствии с конъюнктурой спроса и предложения.

3.4. Доходы от оказания дополнительных платных образовательных и иных услуг полностью реинвестируются в данное образовательное учреждение в соответствии с утвержденной руководителем сметой расходов.

3.5. По письменному заявлению родителей (законных представителей) в связи с тяжелым материальным положением, в исключительных случаях, по приказу директора школы допускается освобождение детей от оплаты за дополнительные платные образовательные услуги.

3.6. Средства, полученные от оказания дополнительных платных образовательных услуг, аккумулируются на расчетном счёте в едином фонде финансовых средств, находятся в полном распоряжении образовательного учреждения и расходуются им по своему усмотрению в соответствии со сметой доходов и расходов:

- на выплату заработной платы работникам с компенсационными выплатами за отпуск и больничный лист (заработная плата и налоги не более 70%;
- в т.ч., по договорам, заключенным с преподавателями от 32% до 40%;
- прочему персоналу на надбавки, доплаты и другие выплаты - от 1% до 5%;
- на налоги на заработную плату в соответствии с законодательством);
- на оплату коммунальных услуг;
- на развитие материально-технической базы учреждения;

СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего совета  
МАОУ СОШ № 33

« 02 »

09

ЗВЕЗДИНА Е.И.

20 24 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ СОШ № 33

БОЛТНЕВА Л.Н.

20 24 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель СООС  
МАОУ СОШ № 33

« 02 »

сентября

ГАГАНОВА И.Г.

20 24 г.

### ПОЛОЖЕНИЕ

#### о распределении специальной части, доли базовой части ФОТ педагогических работников, МАОУ СОШ № 33

1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе распределения специальной части доли базовой части ФОТ педагогических работников МАОУ СОШ № 33 в пределах фонда.
2. По приказу Министерства образования Калининградской области № 39/1 от 17.01.2023 настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы, в целях повышения качества и результативности труда, на развитие творческой активности и инициативы, на закрепление высококвалифицированных кадров и молодых специалистов на стимулирование сверхурочной работы административно-управленческого персонала, вспомогательного персонала и обслуживающего персонала.
3. Размеры доплат и надбавок педагогическим работникам, устанавливаются на основании настоящего Положения и приказом директора школы с указанием срока их применения и определяются в зависимости от дополнительного объема работ, выполняемого ими, могут носить как разовый, так и постоянный (до окончания тарификационного периода) характер, и сниматься при снижении качества выполняемой работы.
4. Доплаты и надбавки, устанавливаемые работнику при тарификации, относятся к условиям оплаты труда, об изменении или отмене которых он должен быть предупрежден не позднее, чем за два месяца в соответствии со ст. 74 ТК РФ.
5. Право на доплаты и надбавки имеют все педагогические работники школы как основные, так и совместители.
6. Размеры доплат и надбавок руководителю (директору) школы устанавливаются комитетом по образованию администрации городского округа «Город Калининград».

#### Доплаты и надбавки:

1. За проверку тетрадей учителям-предметникам (от оклада учителя):
  - по русскому языку и литературе - 15 %;
  - по математике - 15 %;
  - в начальных классах - 20 %;
  - по физике, химии - 10 %;

- на прочие (налоги, для обеспечения безопасности, техническое обслуживание и другие расходы, не противоречащие образовательной деятельности).

3.7. Оплата за предоставляемые Исполнителем услуги производится Заказчиком в порядке и в срок, обозначенные договором. В случае непосещения ребенком дополнительных платных образовательных занятий, перерасчет оплаты услуги производится на основании документа (справки от врача), подтверждающего отсутствие ребенка по уважительной причине (болезнь, отпуск), в иных случаях перерасчет не предусмотрен.

3.8. За дополнительные услуги оплата производится в безналичном порядке через банки, после чего средства зачисляются на расчетный счет образовательного учреждения.

3.9. Образовательное учреждение вправе привлекать специалистов для оказания дополнительных услуг на контрактной основе, и осуществлять оплату труда на договорной основе.

#### **4. Ответственность образовательного учреждения**

4.1. Дополнительные платные образовательные услуги не могут быть оказаны вместо образовательной деятельности, финансовое обеспечение которой осуществляется за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов. Средства, полученные организациями, осуществляющими образовательную деятельность, при оказании таких дополнительных платных образовательных услуг, возвращаются оплатившим эти услуги лицам.

4.2. Организации, осуществляющие образовательную деятельность за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, вправе осуществлять за счет средств физических и (или) юридических лиц образовательную деятельность, не предусмотренную установленным государственным или муниципальным заданием либо соглашением о предоставлении субсидии на возмещение затрат, на одинаковых при оказании одних и тех же услуг условиях.

4.3. Образовательное учреждение обязано ежегодно предоставлять Учредителю и общественности отчет о поступлении и расходовании финансовых и материальных средств, в т. ч. средств, полученных в счет оплаты дополнительных услуг.

#### **5. Заключительные положения**

5.1. Государственный орган управления образованием осуществляет контроль за соблюдением действующего законодательства в части организации дополнительных платных образовательных услуг.

5.2. Государственный (муниципальный) орган управления образованием вправе приостановить деятельность образовательного учреждения по оказанию дополнительных платных образовательных услуг в случае, если эта деятельность осуществляется в ущерб основной деятельности образовательного учреждения.

5.3. Ответственность за деятельность образовательного учреждения по осуществлению дополнительных платных образовательных и иных услуг несет руководитель.

- по биологии, иностранному языку, истории, географии, черчению, рисованию, ОБЖ, технологии, физкультуры, музыке, информатике, экологии, искусству, введению в профессию - 10 %.

2. Учителям-предметникам за заведование кабинетами, имеющими лабораторно-техническое, демонстративно-иллюстративное и информационно - технологическое оборудование, за оформление, санитарно-гигиеническое состояние кабинетов:

- учебные мастерские до 1000 руб.;
- кабинет и лаборатория химии до 1000 руб.;
- кабинет и лаборатория биологии до 1000 руб.;
- кабинет и лаборатория физики до 1000 руб.;
- кабинет информатики до 1000 руб.;
- кабинет русского языка и литературы до 1000 руб.;
- кабинеты математики, иностранного языка, географии до 1000 руб.;
- кабинет технологии до 1500 руб.;
- кабинет психолога до 1000 руб.;
- прочие кабинеты - от 600 до 1000 руб.

3. За заведование учебно-опытным участком до 2500 рублей.

4. За учебно-методическую деятельность:

- руководителю учебно-методическим советом школы – до 2500 рублей;
- руководителям предметными методическими объединениями:
- учителей естественного цикла до 3000 руб.;
- учителей иностранных языков до 4000 руб.;
- учителей русского языка и литературы до 3000 руб.;
- учителей математики до 3000 руб.;
- учителей общетехнических дисциплин (физики, информатики) – до 3000 руб.;
- учителей общественных наук до 3000 руб.;
- учителей начальной школы до 4500 руб.;
- учителей эстетического и технологического цикла – до 3000 руб.;
- учителей физической культуры до 3000 руб.

5. Поощрительные выплаты к 23 февраля, 8 марта, 1 сентября, Дню учителя — до 5000 рублей.

6. Социальным педагогам за педагогическое сопровождение учащихся до 5000 рублей.

7. За ведение валеологической деятельности, медико-просветительской работы с учащимися и педагогическим персоналом – до 9000 рублей.

СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего совета  
МАОУ СОШ № 33

« 02 » 09 20 24 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ СОШ № 33

БОЛТНЕВА Л.Н.  
« 02 » сентября 20 24 г.

ЗВЕЗДИНА Е.И.

СОГЛАСОВАНО

Председатель СООС  
МАОУ СОШ № 33

« 02 » сентября 20 24 г.

ГАГАНОВА И.Г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о порядке формирования должностных окладов работников МАОУ СОШ № 33

#### I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании следующих документов:

Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральных законов от 21.12.2021 г. № 414-ФЗ «Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации», от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Постановление Главы администрации городского округа «Город Калининград» от № 966 от 01.12.2021г. «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».

1.2. Должностной оклад штатного работника школы – это фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и специальных выплат.

#### II. Определение размера должностного оклада штатных работников школы

2.1. Размер должностного оклада штатного работника школы определяется в процентном соотношении от должностного оклада директора школы, утверждённого приказом комитета по образованию администрации городского округа «Город Калининград».

2.2. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10–30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Надбавка за эффективность работы устанавливается руководителю учреждения два раза в год по состоянию на 1 января и 1 июля при достижении целевых показателей

эффективности работы руководителя, установленных согласно Постановлению Администрации городского округа «Город Калининград» от 01.12.2021 г. № 966 и выплачивается ежемесячно в течение последующего периода, равного по продолжительности отчетному периоду (полугодию), в размере, установленном приказом председателя Комитета, с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде в срок, установленный для выплаты работникам муниципального учреждения заработной платы. Целевые показатели эффективности работы заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения, порядок оценки достижения ими целевых показателей эффективности работы устанавливаются локальными нормативными актами учреждения в соответствии с типовыми показателями эффективности работы заместителя руководителя и главного бухгалтера, утвержденными приказом Комитета по образованию от 10.12.2021г. № ПД-Кпо-1031, а также должностными обязанностями (направлениями деятельности) указанных работников.

Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются выплаты в минимальных размерах, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

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

Надбавка за эффективность работы устанавливается руководителю учреждения два раза в год по состоянию на 1 января и 1 июля при достижении показателей эффективности работы руководителя.

Надбавка за эффективность работы выплачивается руководителю учреждения ежемесячно в течение последующего периода, равного по продолжительности отчетному периоду (полугодию), в размере, установленном приказом председателя Комитета, с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде в срок, установленный для выплаты работникам муниципального учреждения заработной платы.

Минимальный размер повышения оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% от должностного оклада.

Целевые показатели эффективности работы заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения, порядок оценки достижения ими целевых показателей эффективности работы устанавливаются локальными нормативными актами учреждения с учетом целевых показателей эффективности работы руководителя, а также должностных обязанностей (направлений деятельности) указанных работников.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения приказом руководителя учреждения устанавливается надбавка за эффективность работы.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения приказом руководителя учреждения устанавливается надбавка за сложность, напряженность, качество работы в размере до 50% от должностного оклада.

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

Надбавка за сложность, напряженность, качество работы руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру (в случае, если недопущение нижеперечисленных фактов входит в круг их должностных обязанностей) может быть снижена:

- до 100% от размера ранее установленной надбавки за сложность, напряженность, качество работы – в случае:
- нецелевого, неправомерного и (или) неэффективного использования бюджетных средств;
- использования не по назначению муниципального имущества и необеспечения его сохранности;
- нарушения трудовой дисциплины;
- применения дисциплинарного взыскания;
- нарушения законодательства о закупках товаров, работ и услуг;
- нарушения правил охраны труда, противопожарной безопасности, санитарных норм и правил;
- несоблюдения предельного соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера муниципального учреждения и средней заработной платы работников муниципального учреждения (без учета средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), установленного пунктом 1.5 настоящего Положения;
- наличия просроченной задолженности по налогам и иным обязательным платежам, а также по начисленным штрафам и пеням в бюджеты всех уровней бюджетной системы Российской Федерации, а также по выплате заработной платы работникам учреждения;
- неисполнения или несвоевременного исполнения распорядительных актов главы, администрации городского округа «Город Калининград», приказов, распоряжений и поручений Комитета, несвоевременного и некачественного представления отчетной документации и информации;
- несвоевременного либо неполного устранения нарушений, установленных в ходе проверок контрольных и надзорных органов;
- до 50% от размера ранее установленной надбавки за сложность, напряженность, качество работы – в случае:
- невыполнения мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения;

Руководителю муниципального учреждения приказом председателя Комитета устанавливается надбавка за стаж работы в должности руководителя учреждения в следующих размерах:

- за стаж работы от 1 года до 10 лет – 500 рублей в месяц;
- за стаж работы от 11 лет до 15 лет – 1000 рублей в месяц;
- за стаж работы 16 лет и более – 1500 рублей в месяц.

В стаж работы в должности руководителя засчитывается работа в должности руководителя учреждения в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних

Надбавка за стаж работы в должности руководителя учреждения изменяется со дня достижения соответствующего стажа.

Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются надбавки за ученую степень, наличие государственной награды, почетного звания, нагрудных знаков в следующих размерах:

- за ученую степень доктора наук – 2000 рублей в месяц;
- за ученую степень кандидата наук – 1000 рублей в месяц;
- за наличие государственной награды, почетного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» – 2000 рублей в месяц;
- за наличие ведомственных наград Министерства просвещения Российской Федерации благодарности, почетная грамота, нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации почетное звание «Ветеран сферы воспитания и

образования», «Отличник просвещения», почетные звания «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», нагрудные знаки «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации) – 1000 рублей в месяц.

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

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

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения приказом руководителя учреждения устанавливается премия за выполнение особо важных и ответственных работ в размере до 100% от должностного оклада.

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

- при подготовке учреждения к учебному году;
- при подготовке и проведении российских, региональных, муниципальных мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;
- по устранению последствий аварий.

Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру поощрительные премии могут выплачиваться в связи:

- с юбилейными датами (50, 55, 60 и 65 лет со дня рождения);
- с профессиональными, государственными праздниками (Днем Учителя, Днем защитника Отечества, Международным женским днем), а также в связи с окончанием учебного, финансового года.

Поощрительные премии выплачиваются руководителю учреждения на основании приказа председателя Комитета, его заместителям и главному бухгалтеру – на основании приказа руководителя учреждения в размере до 100% от должностного оклада.

Предельное соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников муниципального учреждения (без учета средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается кратным 4.

Предельное соотношение средней заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения и средней заработной платы работников муниципального учреждения (без учета средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера); формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается кратным 3,5.

2.3. Должностные оклады педагога-психолога, социального педагога, учителя-логопеда, старшего вожатого, преподавателя-организатора ОБЖ, методиста, тьютора устанавливаются в соотношении от 51 до 71 % ниже должностного оклада директора.

2.4. Должностные оклады учетчика, секретаря учебной части – инспектора по кадрам, администратора по обслуживанию ИКТ, бухгалтера, экономиста, системного администратора, библиотекаря, лаборанта устанавливаются в соотношении от 40 до 71 % ниже должностного оклада директора.

2.5. Должностной оклад педагога дополнительного образования определяется исходя из количества учащихся и количества часов, распределённых по кружкам и секциям в соотношении от 60 до 71 % ниже должностного оклада директора.

2.6. Должностной оклад рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания определяется исходя из расчётного норматива убираемой площади и расчётной стоимости услуги:

$$\text{ДОР} = S \times C_{\text{тпр}}, \text{ где}$$

ДОР – должностной оклад рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания;

S – 500 кв.м. – расчётный норматив убираемой площади на 1 рабочего;

C тпр – расчётная стоимость услуги;

$$C_{\text{тпр}} = \text{ДОР}/S$$

2.7. Должностной оклад сторожа определяется исходя из среднегодовой месячной нормы фактически отработанного времени и повышающего коэффициента:

$$\text{ДОС} = NT \times K, \text{ где}$$

ДОС – должностной оклад сторожа;

NT – средне годовая месячная норма фактически отработанного времени;

K – повышающий коэффициент;

$$K = \text{ДОС}/NT$$

Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже **размера минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области, в составе которой не учитывается дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий ( должностей),повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.**

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

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

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

$$\text{ДО} = C_{\text{тп}} \times N \times T \times K \times A, \text{ где}$$

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

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

N - 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.

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

$$\text{ДО} = C_{\text{тп}} \times (N_1 \times T_1 \times K_1 + N_2 \times T_2 \times K_2 \dots + N_n \times T_n \times K_n) \times A$$

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

Аудиторная и не аудиторная занятость педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, включает в себя следующие виды работы в соответствии с должностными обязанностями конкретного работника: проведение уроков и подготовка к ним, проверка тетрадей, консультации и

дополнительные занятия с учащимися, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, методическая работа, иные формы работы с учащимися и (или) их родителями (законными представителями).

#### IV. Определение размера должностного оклада и оплата труда директора школы

4.1. Отнесение к группам оплаты труда директора школы осуществляется в зависимости от объёмных показателей школы, разработанных и утверждённых руководителем администрации городского округа «Город Калининград».

4.2. Размер, порядок и условия оплаты труда директора школы устанавливаются учредителем (комитетом по образованию администрации городского округа «Город Калининград») в трудовом договоре, соглашении, локальном нормативном акте в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. В случае изменения размера должностного оклада директора школы вследствие увеличения средней величины должностных окладов педагогических работников школы, непосредственно осуществляющих учебный процесс и (или) изменения группы оплаты труда директора школы, с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее увеличение размера должностного оклада директора школы.

4.4. Материальная помощь предоставляется руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру в случае возникновения особых жизненных ситуаций (бракосочетания, рождения ребенка, смерти близких родственников (супруга, ребенка, родителя), выхода на пенсию, необходимости проведения дорогостоящего лечения), а также при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожара, наводнения, землетрясения, утраты имущества и других).

Материальная помощь выплачивается руководителю учреждения на основании приказа председателя Комитета по заявлению руководителя учреждения при наличии подтверждающих документов. Размер материальной помощи устанавливается до 100% от должностного оклада в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения материальная помощь выплачивается на основании приказа руководителя учреждения по заявлению работника при наличии подтверждающих документов. Размер материальной помощи устанавливается до 100% от должностного оклада в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения.

Приложение № 15

СОГЛАСОВАНО  
 Председатель СООС  
 MAOY COII № 33



ГАГАНОВА И.Г.

БОЛТНЕВА Л.Н.

« 02 » *И.В. 09* 2024 г.

« 02 » *сентября* 2024 г.

**Перечень работ, профессий и должностей .**

**с вредными условиями труда, при работах в которых работники имеют право на доплату за условия труда по результатам СОУТ**

№ п/п	Наименование рабочего места, на которых выявлены вредные и (или) опасные производственные факторы	Численность работников (чел)	Наименование вредного и (или) опасного производственного фактора	Доплата за вредность %
1	Учитель математики	7	Напряженность труда	4
2	Учитель ОБЖ	3	Напряженность труда	4
3	Учитель русского языка и литературы	9	Напряженность труда	4
4	Учитель технологии	3	Напряженность труда	4
5	Учитель физики	2	Напряженность труда	4
6	Учитель физкультуры	5	Напряженность труда	4
7	Учитель химии	2	Напряженность труда	4
8	Учитель музыки	3	Напряженность труда	4
9	Учитель начальных классов	19	Напряженность труда	4
10	Учитель географии	2	Напряженность труда	4
11	Учитель биологии	3	Напряженность труда	4
12	Учитель иностранного языка	13	Напряженность труда	4
13	Учитель информатики	4	Напряженность труда	4
14	Учитель истории/обществознания	3	Напряженность труда	4
15	Воспитатель общеразвивающая группа для детей старшего дошкольного возраста (5-7 лет)	2	Напряженность труда	4

СОГЛАСОВАНО  
 Председатель СООС  
 MAOY COII № 33

ГАГАНОВА И.Г.

« 02 » 09 20 24 г.

УТВЕРЖДАЮ  
 Директор MAOY COII № 33

БОЛТНЕВА Л.Н.

« 02 » 09 20 24 г.

**Список профессий и должностей, имеющих право бесплатной выдачи смывающих и (или)обезвреживающих средств.  
 (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 № 767н)**

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц	Наименование работ и производственных факторов
1	2	3	4	5
Очищающие средства				
1	Дворник; уборщик территорий	Мыло или жидкие моющие средства	200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Работы, связанные с загрязнением
2	Заведующий библиотекой; библиотекарь	Мыло или жидкие моющие средства	250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах или 200г (мыло туалетное)	Работы, связанные с загрязнением
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Мыло или жидкие моющие средства	200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Работы, связанные с загрязнением
4	Лаборант химии	Мыло или жидкие моющие средства	200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Работы, связанные с загрязнением

СОГЛАСОВАНО  
Председатель СООС  
МАОУ СОШ № 33



ТВЕРЖДАЮ  
Директор МАОУ СОШ № 33

« 02 » 09 ГАГАНОВА И.Г. 20 24 г.

БОЛТНЕВА Л.Н.

« 02 » сентября 20 24 г.

**Перечень  
профессий и должностей, для которых обязательны предварительный  
и периодические медицинские осмотры (обследования)**

№п/п	Профессия или должность	Нормативный документ	Кратность проведения
<b>Предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования)</b>			
1	<p>Все работники образовательного учреждения:</p> <p><u>административно-управленческий персонал:</u> директор; заместители директора; главный бухгалтер; заведующий библиотекой;</p> <p><u>педагогический персонал:</u> учителя; педагоги дополнительного образования; педагог-психолог; социальный педагог; учитель-логопед; педагог-организатор; методист (ИКТ); тьютор; воспитатель</p> <p><u>учебно-вспомогательный персонал:</u> экономист; бухгалтер; системный администратор; техник-программист; секретарь учебной части; инспектор по кадрам; специалист по кадрам; лаборант химии; библиотекарь; специалист по охране труда; заведующий хозяйством</p>	<p>Приказ Министерства здравоохранения РФ от 28.01.2021 года №29н «Об учреждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых производятся предварительные и периодические осмотры (обследования), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (ред.от 18.05.2020 г.)</p>	1 раз в год

	специалист по закупкам <u>младший обслуживающий персонал:</u> рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания; сторож;		
2.	Работники, впервые принимаемые на работу в ОУ		При поступлении на работу в ОУ

№ п/п	Наименование профессии и должности	Наименование специальности, отрасли, специальности, специальности в других сферах и других сферах деятельности	Нормы на год (штук, пар, комплектов)	Пункт типовых норм
1	Заведующий лабораторией	Хват для зашиты от обнлх производственных предприятий в механических воздействиях	1	П. 23. Приложение к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 97н
2	Заведующий лабораторией	Хват для зашиты от обнлх производственных предприятий в механических воздействиях	1	П. 30. Приложение к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 97н
3	Заведующий лабораторией	Хват для зашиты от обнлх производственных предприятий в механических воздействиях	1	П. 32. Приложение к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 97н
4	Заведующий лабораторией	Хват для зашиты от обнлх производственных предприятий в механических воздействиях	2	П. 66. Приложение к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 97н

СОГЛАСОВАНО  
 Председатель СООС  
 МАОУ СОШ № 33



ГАГАНОВА И.Г.  
 20 24 г.

БОЛТНЕВА Л.Н.  
 20 24 г.

« 02 » 09

**Список профессий и должностей,  
 имеющих право бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и  
 других средств индивидуальной защиты  
 (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 № 767н)**

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи, на год (штуки, пары, комплекты)	Пункт типовых норм
1	2	3	4	5
1	Дворник; уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1  2  1  6	П 23. Приложение к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 N997н
2	Заведующий библиотекой; библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1  1	П 30. Приложение к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 N997н
3	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <b>Перчатки с полимерным покрытием</b>	1  <b>6 пар на год</b>	П 32. Приложение к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 N997н
4	Лаборант, учитель химии при занятости в лаборатории	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием или	2  дежурный  12 пар	П 66. Приложение к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 N997н

		Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа 12 пар до износа до износа	
5	Учитель физики при занятии в лаборатории	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Боты или галоши диэлектрические Нарукавники из полимерных материалов Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1  1 дежурные до износа 12 пар 24 пары до износа до износа	П 67. Приложение к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 N997н
6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1  1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа до износа	П135. Приложение к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 N997н

Примечания в соответствии с Приказом Минтруда России от 09.12.2014г №997н:

1.Работникам, выполняющим наружные работы зимой, дополнительно выдаются:

- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических на утепляющей прокладке или куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке — по поясам;
- ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым низом — по поясам;
- головной убор утепленный — 1 шт на 2 года;
- белье нательное утепленное - 2 комплекта на 1 год;

- перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами - 3 пары на 1 год.

Конкретный комплект выдаваемых работнику теплых специальной одежды, специальной обуви и прочих средств индивидуальной защиты определяется работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

2. Сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви устанавливаются в годах в зависимости от климатического пояса (1 пояс):

№ п/п	Наименование теплой специальной одежды и теплой специальной обуви	Срок носки в годах
1	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	2,5
2	Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	2,5
3	Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	2
4	Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	2
5	Валенки с резиновым низом	4

СОГЛАСОВАНО  
Председатель СООС  
МАОУ СОШ № 33

ГАГАНОВА И.Г.  
20 24 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАОУ СОШ № 33

БОЛТНЕВА Л.Н.

« 02 » 09 20 24 г. « 02 » 09 20 24 г.

МАОУ СОШ № 33

Расчетный листок за \_\_\_\_\_ 202\_ г.

Ф.И.О.				
Отработано				
Подразделение				
Должность (профессия)				
Ставка				
Ст. вычеты				
На начало периода				
Учитель (основное место работы)				
На начало периода				
Начисление/Удержание	Время		Начислено	Удержано
	дни	часы		
Подписка				
Классное руководство				
Классное руководство (федеральный бюджет)				
Занятия на дому				
Профильные классы				
Кабинеты				
Внеурочная деятельность				
Педагогическая нагрузка				
Стимулирующая часть ФОТ доплаты за эффективное расширение сферы деятельности				
Доплата за вредные условия труда				
Фонд стимулирования качества				
Компенсация за невыплаченную заработную плату				
НДФЛ				
Аванс				
Межрасчетные выплаты				
Выплаты зарплаты				
Итого выплачено				
Всего				
На конец периода				

СОГЛАСОВАНО  
 Председатель СООС  
 МАОУ СОШ № 33

УТВЕРЖДАЮ  
 Директор МАОУ СОШ № 33

*И.И. Гаганова* ГАГАНОВА И.Г.  
 « 02 » сентября 20 24 г.

БОЛТНЕВА Л.Н.  
 « 02 » сентября 20 24 г.

**Положение**

**о нормах профессиональной этики педагогических работников**

**I. Общие положения**

1. Примерное положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (далее – Положение) разработано на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Федерального закона от 29.12. 2010 г. № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию».

2. Настоящее Положение содержит нормы профессиональной этики педагогических работников, которыми рекомендуется руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности педагогическим работникам, независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

**II. Нормы профессиональной этики педагогических работников**

3. Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;
- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;
- соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;
- придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;
- воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в местах, доступных для детей, информации, причиняющий вред здоровью и (или) развитию детей;

- избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность.

### **III. Реализация права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников**

4. Образовательная организация стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

5. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных разделом II настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах – гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

6. Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

7. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

8. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.