


СОГЛАСОВАНО  
общим собранием работников  
Протокол № 1 от 31.08.2023

ВВЕДENO

в действие приказом директора  
от 31.08.2023г № 464-о

Директор МОУ СОШ №19  О.Е. Кулешова



**ПОЛОЖЕНИЕ  
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА КАЛИНИНГРАДА  
СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 19**  
(в редакции приказа от 15.08.2023 № 407-о)

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда средней общеобразовательной школы № 19 (далее МАОУ СОШ № 19), реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом общего образования, дополнительные общеразвивающие программы.

1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами руководителя учреждения и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров. Положение распространяется в равной степени на сотрудников, трудящихся на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

1.3. Система оплаты труда работников МАОУ СОШ № 19 устанавливается коллективным договором, трудовыми договорами (контрактами), соглашениями и другими локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Калининградской области и принимаемыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами органа местного самоуправления города Калининграда.

1.4. Заработная плата работников учреждения не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональным квалификационным группам работников, а также ниже установленной минимальной заработной платы в регионе.

1.5. Оплата труда сотрудников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

1.6. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.7. Заработная плата сотрудника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.8. Оплата труда заместителей директора и главного бухгалтера производится в соответствии с Положением об условиях оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера МАОУ СОШ № 19, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений.

1.9. 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. ФОРМИРОВАНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Формирование фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 19 осуществляется в пределах объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, а также за счет средств субсидии на иные цели. Расчет объема фонда оплаты труда за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания производится путем умножения численности учащихся по категории и специфике обучения на утвержденный норматив и соответствующие коэффициенты на определенный период.

2.2. Школа самостоятельно определяет и один раз в год (на 1 сентября текущего финансового года) закрепляет в локальном нормативном правовом акте «Порядок распределения фонда оплаты труда работников МАОУ СОШ № 19»:

- формирование фонда оплаты труда ( $\Phi OT$ );
- соотношение базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда;
- соотношение фондов оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и иных работников, предусмотренных Штатными единицами;
- соотношение общей и специальной частей внутри базовой части фонда оплаты труда;
- порядок распределения базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда;
- размеры повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, а также размер базовой единицы для определения должностных окладов работников школы, предусмотренных Штатными единицами.

2.3. Фонд оплаты труда состоит из базовой части ( $\Phi OT_{б}$ ) и стимулирующей части ( $\Phi OT_{см}$ ). Доля базовой части ( $\Phi OT_{б}$ ) и стимулирующей части ( $\Phi OT_{см}$ ) определяется и утверждается директором школы дважды в год (на 1 января и на 1 сентября текущего финансового года). Доля стимулирующей части должна составлять не менее 10% и не более 35% фонда оплаты труда.



2.4. Базовая часть фонда оплаты труда ( $\Phi OT_{\theta}$ ) обеспечивает гарантированную заработную плату работников школы на указанный период, включая: педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учитель, преподаватель);

- иные категории педагогических работников (педагог дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог, воспитатель, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-библиотекарь и др.);
- административно-управленческий персонал школы (директор, его заместители, главный бухгалтер);
- учебно-вспомогательный персонал школы (бухгалтер, секретарь учебной части, экономист, системный администратор);
- младший обслуживающий персонал школы (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, сторож, дворник)

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда ( $\Phi OT_{\theta}$ ) состоит из доли фонда для оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс ( $\Phi OT_{m}$ ) и доли фонда для оплаты труда иных категорий работников школы согласно утверждённых на текущий период штатных единиц ( $\Phi OT_{шт}$ ).

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

2.7. Тарификация педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, производится 2 раза в год по состоянию на 1 сентября и на 1 января. На основании приказа директора по школе возможно внесение изменений в тарификацию в части:

- корректировки численности учащихся в классах и группах, обусловленные движением обучающихся, которые производятся на основании сведений, подаваемых для расчета субвенции на реализацию государственного образовательного стандарта общего образования, и учитываются с даты изменения расчета субвенции (01 число следующего месяца);
- перераспределения учебной нагрузки, связанной с производственной необходимостью.

2.8. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством РФ.

2.9. Наступление каникул не является основанием для уменьшения заработной платы. Если на указанный период неполное рабочее время сотруднику не устанавливалось, то заработная плата начисляется в общем порядке.

2.10. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.



2.11. При возложении на учителей школы обязанностей по обучению детей на дому, в соответствии с медицинским заключением, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

2.12. Из базовой части ФОТ осуществляются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством РФ, региональными, муниципальными нормативными правовыми актами, Коллективным договором и иными локальными актами школы, в том числе:

- оплата первых трех дней временной нетрудоспособности в случае заболевания сотрудника;
- выплата выходного пособия уволенным работникам в случаях сокращения численности работников;
- компенсация неиспользованной части отпуска;
- оплата учебного отпуска;
- за работу в ночное время сотрудникам с повременной оплатой труда устанавливаются доплаты в размере 35 процентов часовой части оклада за каждый полный час работы в ночное время.
- за увеличение объема работ, за расширение зоны обслуживания.

### 3. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ ДОПЛАТЫ ДО МИНИМАЛЬНОГО РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА В РФ (РАЗМЕРА МИНИМАЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, УСТАНОВЛЕННОГО В КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ)

3.1. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда в РФ (размера минимальной заработной платы, установленного в Калининградской области), при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности). При этом в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте РФ), не включается дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

3.2. Доплата до минимального размера оплаты труда в РФ (размера минимальной заработной платы, установленного в Калининградской области) устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

3.3. Размер доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

### 4. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ДОЛИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ДЛЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, НЕПОСРЕДСТВЕННО ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС (ФОТ<sub>тп</sub>)

4.1. Доля базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ<sub>тп</sub>), состоит из общей части (ФОТ<sub>о</sub>) и специальной части (ФОТ<sub>сп</sub>).

4.2. *Общая часть* доли базовой части фонда для оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ<sub>о</sub>), распределяется исходя из

стоимости бюджетной образовательной услуги на одного учащегося, учебной нагрузки педагога в соответствии с учебным планом и численности учащихся в классе с учетом квалификационной категории педагога.

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

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается образовательным учреждением самостоятельно в пределах общей части доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ<sub>о</sub>).

4.4. Стоимость бюджетной образовательной услуги в школе рассчитывается по следующей формуле:

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

где:

$C_{mn}$  – стоимость бюджетной образовательной услуги;

$\text{ФОТ}_o$  – общая часть доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

52 - количество недель в году;

34 - количество недель в учебном году;

$a_1$  - количество учащихся в первых классах;

$a_2$  - количество учащихся во вторых классах;

$a_3$  - количество учащихся в третьих классах;

...

$a_{11}$  - количество учащихся в одиннадцатых классах;

$b_1$  - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

$b_2$  - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

$b_3$  - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

$b_{11}$  - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

4.5. Учебный план разрабатывается МАОУ СОШ № 19 самостоятельно и обеспечивает реализацию в полном объеме федерального государственного образовательного стандарта общего образования. Максимальная учебная нагрузка не превышает нормы, установленные санитарными правилами и нормами.

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

4.7. Базовый должностной оклад (БДО<sub>у</sub>) педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:  $\text{БДО}_y = C_{mn} \times H \times T$ .



Должностной оклад (ДО<sub>у</sub>) педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ДО_{у} = C_{mn} \times H \times T \times K_{\delta} \times A \times K \times K_{a} + 100$$

где:

ДО<sub>у</sub> – оклад педагога, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

С<sub>mn</sub> – расчётная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб/ученико-час);

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Т – количество часов по предмету в месяц в каждом классе;

К<sub>δ</sub> – повышающий коэффициент при делении на подгруппы при изучении отдельных предметов;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

К – повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета;

К<sub>а</sub> – повышающий коэффициент за работу с учащимися с ОВЗ;

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

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

$$Доу = C_{mn} \times (H_1 \times H_2 \times T_2 + \dots + H_n \times T_n) \times A \times K \times K_a + 100$$

4.9. *Специальная часть* доли базовой части фонда для оплаты труда педагогических работников (ФОТ<sub>сн</sub>), непосредственно осуществляющих учебный процесс обеспечивает:

4.9.1. выплаты компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, а также ежемесячную компенсацию педагогическим работникам (основным работникам) на приобретение книгоиздательской продукции в размере 100 рублей;

4.9.2. осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных коллективным договором, трудовыми обязательствами и иными локальными правовыми актами школы устанавливается Порядком распределения фонда оплаты труда работников МАОУ СОШ № 19.

4.10. 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 педагогического работника.

4.11. В связи с обязательностью обеспечения внеурочной деятельностью как частью ООП, в базовую часть ФОТ включаются часы внеурочной деятельности

4.11. При замене отсутствующих педагогов, оплата производится в соответствии с положением об организации замены уроков за отсутствующих учителей:

- по фактически замещенным часам с учетом стоимости ученико-часа и повышающего коэффициента за квалификационную категорию;
- при замене, при делении на группы, при изучении отдельных предметов дополнительно применяется повышающий коэффициент.

4.12. Оплата труда педагогическим работникам, работающих при ГБУЗ «ПТД» рассчитывается исходя из суммы за 1 час реализации индивидуального учебного плана

ученика, находящегося в медицинском учреждении, установленной МАОУ СОШ № 19, умноженной на фактическое количество проведенных часов в месяце.

4.13. Все доплаты и надбавки начисляются пропорционально отработанному времени.

4.14. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения педагогическим работникам учебной нагрузки и заработной платы, в том числе доплат за классное руководство, проверку тетрадей.

4.15. При приёме на работу до начала учебного года оплата производится с учётом стоимости ученико-часа, недельной нормы рабочего времени (18 часов) и количества учащихся (25 человек) и не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда в РФ (размера минимальной заработной платы, установленного в Калининградской области)

4.16. На период замены классного руководства работнику, осуществляющему замену, приказом директора назначается выплата за классное руководство из специальной части ФОТ в размере, установленном п. 3.4.2.6 Порядка распределения фонда (ФОТ) оплаты труда работников с первого дня отсутствия основного работника.

## 5. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1. Оплата труда руководителя производится в соответствии Положением 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, утвержденным Постановлением администрации городского округа «Город Калининград» от 01.12.2021г. № 966 (в действующей редакции)

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

$$\text{Дор} = \text{БОр} * \text{Км} * \text{Кко} * \text{Ксв},$$

где:

Дор – должностной оклад руководителя,

Бор – базовый оклад руководителя, равный 13 271 рублей,

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);

Таблица 1

№ п/п	Группы	Коэффициент масштаба управления (Км)
1.	Группы по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений	
	I группа	4,4



II группа	4,0
III группа	3,8
IV группа	3,5
V группа	3,0

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

## 6. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ДОЛИ ФОНДА ДЛЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ШТАТНЫМИ ЕДИНИЦАМИ ШКОЛЫ (ФОТ<sub>шт</sub>)

6.1. Штатные единицы МАОУ СОШ № 19 устанавливаются и утверждаются директором в пределах соответствующей доли фонда для оплаты труда работников на начало финансового и учебного года.

6.2. Доля фонда для оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами школы, определяется на начало финансового и учебного года и распределяется по следующей формуле:

$$ФОТ_{шт} = ФОТ_{инр} + ФОТ_{аун} + ФОТ_{всп} + ФОТ_{мон} + ФОТ_{сти}$$

где:

$ФОТ_{шт}$  – доля фонда для оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами;  
 $ФОТ_{инр}$  – доля фонда для оплаты труда *иных категорий педагогических работников* (педагог дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-библиотекарь и др.), обеспечивающих бесперебойное выполнение образовательной программы школы.

$ФОТ_{аун}$  – доля фонда для оплаты труда *административно-управленческого персонала* (директор, заместитель директора, главный бухгалтер);

$ФОТ_{всп}$  – доля фонда для оплаты труда *учебно-вспомогательного персонала* (экономист, бухгалтер, секретарь учебной части, системный администратор);

$ФОТ_{мон}$  – доля фонда для оплаты труда *младшего обслуживающего персонала* (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, дворник, сторож и др.);

6.3. Размер должностного оклада директора школы определяется 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 оздоровление детей, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений, утвержденного Постановлением Главы городского округа «Город Калининград» от 01.12.2021г. № 966. Размер должностных окладов заместителей директора, главного бухгалтера определяется в соответствии с Положением об условиях оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера МАОУ СОШ № 19.



6.4. Размеры должностных окладов работников, а также выплаты компенсационного характера (в рублях или процентном соотношении к базовому окладу) устанавливаются в соответствии со штатным расписанием образовательного учреждения, в пределах соответствующей доли фонда оплаты труда и учитывают трудовой вклад работника в обеспечение условий для реализации образовательной программы школы. Размеры должностных окладов работников, предусмотренных штатным расписанием МАОУ СОШ № 19, не должен быть ниже установленного МРОТ (минимальный размер оплаты труда) на соответствующий период.

6.5. Расчет должностного оклада работников, предусмотренных штатным расписанием (кроме заместителей директора, главного бухгалтера), производится с учетом повышающего коэффициента по соответствующей профессиональной квалификационной группе (*Кпкг*) и рассчитывается по формуле:

$$ДО_{штр} = E \times Кпкг$$

где:

$ДО_{штр}$  - должностной оклад иных работников, предусмотренных штатным расписанием;

$E$  – базовая единица, устанавливаемая в начале учебного года, приказом директора;

$Кпкг$  – повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе.

<i>Квалификационные уровни</i>	<i>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</i>	<i>Установленный повышающий коэффициент</i>
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2	Педагог дополнительного образования	1,1126
3	Социальный педагог	1,2557
3	Педагог-психолог	1,2557
3	Педагог-библиотекарь	1,2557
3	Учитель-дефектолог	1,2557
3	Учитель-логопед	1,2557
3	Педагог-организатор	1,2557
3	Тьютор	1,2557
3	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	1,2557
5	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	1,352
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1	Секретарь учебной части	1,1126
1	Специалист по кадрам	1,1126
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные" должности служащих третьего уровня"		

2	Системный администратор	1,352
5	Экономист	1,8835
3	Бухгалтер	1,6135
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1	Дворник	1
1	Уборщик служебных помещений	1
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1
1	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	1

6.6. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания и срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

## 7. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА (ФОТ<sub>ст</sub>)

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

7.2. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников МАОУ СОШ №19 (педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, иных категорий педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала) определяются в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАОУ СОШ №19 и в коллективном договоре в пределах фонда оплаты труда, и Положением 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, утвержденного Постановлением Главы



городского округа «Город Калининград» от 01.12.2021г. № 966, Положением об условиях оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера МАОУ СОШ № 19.

## 8. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СРЕДСТВ ЭКОНОМИИ БАЗОВОЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

8.1. Средства экономии формируются из средств, полученных в результате экономии базовой части фонда оплаты труда (ФОТб).

8.2. Распределение средств экономии осуществляется директором школы в зависимости от объема средств экономии, сформировавшихся на соответствующий период.

8.3. Средства экономии распределяются на следующие выплаты:

- оказание материальной помощи работнику школы, попавшему в экстренную жизненную ситуацию (материальный ущерб от стихийных бедствий, лечение, тяжёлая травма, смерть близкого человека и т.д.);
- единовременная выплата по случаю торжественного события в личной жизни (юбилейная дата со дня рождения, свадьба, рождение ребенка и т.д.);
- поощрительные выплаты к праздничным датам (День защитника Отечества, Международный женский день, День учителя), а также в связи с окончанием учебного, финансового года.
- единовременные выплаты по случаю торжественного события в общественной жизни (юбилейная дата трудовой деятельности, уход на пенсию, получение отраслевой или правительственной награды и т.д.);
- поощрительные выплаты к праздничным датам.

8.3. Выплаты из фонда экономии директору школы осуществляются на основании приказа учредителя.

8.4. Из средств экономии сотрудникам может быть оказана материальная помощь. В настоящем Положении под материальной помощью понимается помощь (в денежной или вещественной форме), оказываемая сотрудникам учреждения в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств. Выплаты из фонда экономии директору школы осуществляется на основании приказа учредителя.

8.5. Чрезвычайными считаются следующие обстоятельства:

- смерть близких родственников;
- причинение значительного ущерба жилищу сотрудника вследствие пожара, наводнения и иных чрезвычайных ситуаций;
- получение увечья или иное причинение вреда здоровью сотрудника, а так же необходимостью проведения дорогостоящего лечения себе или близким родственникам.

8.6. Работодатель может признать чрезвычайными иные обстоятельства.

- 8.7. Материальная помощь выплачивается при наличии свободного остатка средств в пределах фонда оплаты труда учреждения на основании приказа руководителя учреждения по личному заявлению сотрудника.
- 8.8. Размер материальной помощи ограничен суммой 20 000 руб. в год на одного сотрудника.
- 8.9. Предоставление материальной помощи производится при представлении сотрудником документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.
- 8.10. Нераспределенные средства экономии автоматически пополняют стимулирующую часть, фонда оплаты труда работников школы.

#### 9. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ЕЖЕМЕСЯЧНОГО ДЕНЕЖНОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 г. N 448 "О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации "Развитие образования", утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. N 1642 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" установить ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам и порядок их выплат:

- 9.1. Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах;
- 9.2. Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы
- 9.3. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5 000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство.
- 9.4. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство может быть отменена приказом директора за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.
- 9.5. Классное руководство может быть возложено на одного педагогического работника в двух классах временно, в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам. Длительным считается отсутствие работника по болезни и другим причинам более 7 календарных дней. При этом выплата денежного вознаграждения за классное руководство замещающему сотруднику назначается с 8 дня осуществления замены. В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа административных и других работников школы. На период замены работнику, осуществляющему замену, приказом директора назначается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство.
- 9.6. Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника.