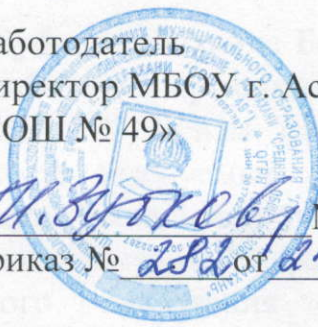


Работники  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»  
Л.М.Михайлова  
«24» 12 2025



Работодатель  
Директор МБОУ г. Астрахани  
«СОШ № 49»  
М.Б.Зубков М.Б.Зубков  
Приказ № 282 от 24.12. 2025



Дополнительное соглашение № 9 от 24.12.2025 года  
к коллективному договору МБОУ г. Астрахани  
«СОШ № 49» на 2021-2024 годы

Работодатель в лице директора Зубкова Михаила Борисовича, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники организации в лице председателя профсоюзного комитета Михайловой Луизы Мансуровны, именуемой в дальнейшем «Работники», вместе именуемые стороны, в соответствии с статьями 44, 144 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, с трудовым законодательством РФ, на основании постановления администрации муниципального образования «Городской округ город Астрахань» № 1605 от 18.12.2025 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования «Городской округ город Астрахань» от 22.09.2025 № 866», на основании пункта 1.15 коллективного договора МБОУ г. Астрахани «СОШ №49» на 2021-2024 годы, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Принять новую редакцию положения о системе оплаты труда работников МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49» (Приложение № 2 к Коллективному договору МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»).
2. Принять новую редакцию порядка и условий установления выплат компенсационного характера работникам МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49» (Приложение № 2 к положению о системе оплаты труда работников МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»);
3. Принять новую редакцию порядка и условий установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49» (Приложение № 3 к положению о системе оплаты труда работников МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»);
4. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49» на 2021-2024 годы и вступает в силу со дня его подписания сторонами и распространяет свои действия на правоотношения, возникшие с 01.09.2025 года.
5. Остальные пункты коллективного договора и приложения к нему являются неизменными и подлежат исполнению сторонами коллективного договора.

**Приложение № 2 к Коллективному договору  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
г. Астрахани «Средняя общеобразовательная школа № 49»**

Утверждаю.  
Директор МБОУ г. Астрахани «СОШ №49»

М.Б.Зубков  
Приказ № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2025

Согласовано.  
Председатель первичной профсоюзной организации  
МБОУ г. Астрахани «СОШ №49»

Л.М.Михайлова  
«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2025

**Положение  
о системе оплаты труда работников МБОУ  
г. Астрахани «СОШ № 49»  
(новая редакция)**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49» и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), включая оклады педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс;

- наименование, условия осуществления, размеры выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров.

1.2. Система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- мнения муниципальной трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений в сфере образования города Астрахани;

- единых рекомендаций по устранению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

- отраслевого соглашения между органами местного самоуправления муниципального образования «Городской округ город Астрахань», территориальным отраслевым объединением работодателей «Союз работодателей муниципальных образовательных учреждений города Астрахани» и Астраханской городской территориальной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.3. Системы оплаты труда работников организации включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного, стимулирующего характера и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Астраханской области, нормативными правовыми актами муниципального образования «Городской округ город Астрахань» и настоящим Положением.

Положение об оплате труда работников организации включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы для работников организации;

- компенсационные выплаты работникам организации;
- стимулирующие выплаты работникам организации;
- премирование работников организации;
- оказание материальной помощи работникам организации;
- порядок формирования и работы комиссии по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат в организации.

1.4. Заработная плата работников организации предельными размерами не ограничивается.

1.5. В случаях, когда с учетом установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее - МРОТ), указанному работнику производится доплата в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

В состав заработной платы (части заработной платы) педагогического работника, не превышающей МРОТ, не включаются: дополнительная оплата за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой ими должности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, руководство методическими объединениями и другие дополнительные виды работ), (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов, все виды компенсационных выплат, а также доплаты, устанавливаемые в виде повышающих коэффициентов (за наличие квалификационной категории, за почетное звание, ученую степень, персональный повышающий коэффициент, повышающий коэффициент молодым специалистам).

1.6. Оплата труда работников организации (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам организации до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников организаций и выполнения работ той же квалификации.

1.7. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) определяются в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 N 269 «О продолжительности рабочего

времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительные общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительные профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки, указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (далее приказ Минпросвещения России от 04.04.2025 №269) в соответствии с которым в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю или 720 часов в год.

Оплата труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю, 720 часов в год в зависимости от должности), осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетными величинами для исчисления оплаты их труда с учетом фактического объема их педагогической работы, либо фактического объема учебной нагрузки (учебно-тренировочной нагрузки). Понятие «должностной оклад» (оклад) при оплате таких работников не применяется.

Фактический объем учебной нагрузки (учебно-тренировочной нагрузки) определяется учителям, преподавателям, педагогам дополнительного образования, старшим педагогам дополнительного образования в их трудовых договорах с учетом части третьей статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

Установленный таким педагогическим работникам фактический объем учебной нагрузки является нормируемой частью их педагогической работы, поскольку в должностные обязанности этих работников входит другая педагогическая работа, предусмотренная квалификационной характеристикой (подготовка к занятиям, работа с родителями, участие в методической работе, в работе педагогических советов и иная), которая регулируется в порядке, установленном приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 N 269.

## 2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда организации формируется на календарный год в соответствии со штатным расписанием исходя из объемов субсидий, предоставленных организации в соответствии с пунктом 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации, из доведенных лимитов

бюджетных обязательств до организаций - получателей бюджетных средств.

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, распределяются организациями самостоятельно и могут быть направлены на оплату труда в соответствии с локальными нормативными актами организации.

2.2. Фонд оплаты труда работников организации состоит из:

- должностных окладов (ставок заработной платы);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

### 3. Порядок и условия оплаты труда работников

3.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, профессиональным стандартам, квалификационным уровням, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификациям, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, профессиональных стандартов и квалификаций, утвержденных приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, АНО «Национальное агентство развития квалификаций».

Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем организации в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, указанным в приложении 1 к настоящему Положению, по профессиональным стандартам, указанным в приложении 1.1 к настоящему Положению, по профессиональным квалификациям, указанным в приложении 1.2 к настоящему Положению, и Положением о системе оплаты труда работников организаций.

3.2. Размеры ставок заработной платы при исчислении почасовой оплаты труда устанавливаются организациями самостоятельно при оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в организации, а также участвующих в проведении учебных занятий.

Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников организации устанавливаются организациями самостоятельно.

3.3. Оплата труда работников организаций, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

3.4. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты, предусмотренной настоящим пунктом, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного МРОТ.

3.5. Работникам организации в соответствии с Положением об оплате труда работников организаций к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы могут быть установлены повышающие коэффициенты:

- за наличие квалификационной категории;
- за наличие почетного звания, ученой степени;
- работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, в возрасте до 35 лет и имеющим стаж педагогической работы менее трех лет;
- персональный повышающий коэффициент;

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с настоящим Положением.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы являются выплатами стимулирующего характера и не включаются в состав заработной платы (части заработной платы) педагогического работника, не превышающей МРОТ.

При наличии у работников права на установление повышающих коэффициентов по нескольким основаниям, их величины определяются отдельно по каждому основанию.

Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается организациями при условии обеспечения указанных выплат бюджетными ассигнованиями, лимитами бюджетных обязательств, выделенными на оплату труда, как правило, на календарный год. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие коэффициенты.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу пересматривается комиссией по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплатах, утвержденной распорядительным актом

организации (далее - комиссия) в зависимости от качества и результатов работы конкретного работника.

По решению комиссии работнику может быть уменьшен (отменен) ранее установленный персональный повышающий коэффициент к окладу за ненадлежащее и (или) некачественное исполнение возложенных на него профессиональных обязанностей.

Основанием для уменьшения (отмены) размера повышающего коэффициента к окладу является приказ руководителей организаций.

3.6. Выплаты компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, законами Астраханской области и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти и муниципального образования «Городской округ город Астрахань», устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Размеры и виды компенсационных выплат устанавливаются в организациях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, порядком и условиями установления выплат компенсационного характера работникам организации (приложение 2 к настоящему Положению) Положением о системе оплаты труда работников организации.

3.7. В целях поощрения работников выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам в процентах и (или) фиксированных выплат и (или) коэффициентов в пределах фонда оплаты труда организации.

Размеры и виды выплат устанавливаются в организациях в соответствии с порядком и условиями установления выплат стимулирующего характера работникам организаций (приложение 3 к настоящему Положению) и Положением о системе оплаты труда работников организации.

Порядок, условия и размеры премирования работников организаций устанавливаются и осуществляются в соответствии с Положением об оплате труда работников организаций. Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств.

3.8. Работникам может оказываться материальная помощь в пределах фонда оплаты труда организаций.

Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается.

3.9. В период каникул для обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных нормативными правовыми актами федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативному правовому регулированию в

сфере общего образования, устанавливающими режим рабочего времени работников в каникулярное время.

За периоды каникул для обучающихся, а также за периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации за педагогическими работниками и иными работниками сохраняется заработная плата, установленная им до начала указанных периодов.

#### 4. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров

4.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Оклад (должностной оклад) руководителей организации устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, ежегодно на 1 января.

4.2. При изменении типа и наименования организации, а также реорганизации организации после внесения соответствующих изменений в Единый государственный реестр юридических лиц оклад (должностной оклад) руководителей организаций устанавливается вновь органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации.

Оклад (должностной оклад) руководителей вновь созданных организаций, а также организаций, зарегистрировавших право оперативного управления на здание объекта социальной инфраструктуры, где осуществляется (планируется к осуществлению) образовательная деятельность, устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организаций, после внесения соответствующих изменений в Единый государственный реестр юридических лиц и (или) Единый государственный реестр недвижимости соответственно.

Условия оплаты труда руководителей организаций устанавливаются в трудовом договоре.

4.3. Оклад (должностной оклад) руководителей организаций исчисляется по следующей формуле:

$$O_{\text{рук.}} = O_{\text{сред. зар. плата раб.}} \times K_{\text{му}}$$

где:

$O_{\text{рук.}}$  - оклад (должностной оклад) руководителей;

$O_{\text{сред. зар. плата раб.}}$  - размер средней заработной платы работников организаций.

Средняя заработная плата работников организаций определяется за отработанное время в предшествующем учебном году (с 1 сентября по 31 августа (без учета внешних совместителей)).

При расчете средней заработной платы работников организации учитывается заработная плата работников организаций (без учета внешних совместителей), за исключением заработной платы, руководителей, их заместителей руководителей и главных бухгалтеров.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты социального характера работников организаций (включая материальную помощь), средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности.

Определение размера средней заработной платы работников организации осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Кму - коэффициент, учитывающий масштаб управления руководителями организаций (приложения 4 - 7 к настоящему Положению).

4.4. При осуществлении капитального ремонта, реконструкции объектов (зданий, сооружений), находящихся в оперативном управлении организаций, и не функционирующих длительное время (более одного года), размер оклада (должностного оклада) руководителей организаций, сохраняется в размере, установленном до начала капитального ремонта, реконструкции.

4.5. Размер оклада (должностного оклада) руководителей вновь созданных организаций рассчитывается исходя из средней заработной платы работников организаций того же вида и с таким же количеством обучающихся.

4.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются один раз в год с учетом результатов деятельности организаций в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы организаций, установленных распорядительным актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организаций в соответствии с решением комиссии по оценке показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций.

Начиная с 2026 года выплаты стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются один раз в год с учетом результатов деятельности организаций в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы организации, установленных распорядительным актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организаций в соответствии с решением комиссии по оценке показателей эффективности деятельности руководителей организации.

Вновь назначенному руководителю организации при заключении трудового договора устанавливается выплата стимулирующего характера в размере 20 процентов от оклада.

При наличии присвоенных государственных и ведомственных отраслевых наград руководителю может быть установлена выплата

стимулирующего характера в следующем размере:

- за нагрудный значок «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», ведомственный знак отличия «Отличник просвещения», почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования», иными федеральными отраслевыми наградами (государственными наградами СССР, РСФСР, РФ, ведомственными наградами Минобрнауки России, Минпросвещения России, Минспорта России) - 10 процентов от оклада (должностного оклада).

Выплата стимулирующего характера, предусмотренная настоящим пунктом, устанавливается по заявлению руководителя организации по одному из предложенных оснований при представлении руководителем документа, подтверждающего наличие присвоенной государственной или ведомственной отраслевой награды.

Руководителям организаций также может быть оказана материальная помощь в размере не менее двух окладов (должностных окладов) в текущем году по ходатайству первичной профсоюзной организации:

- в связи с тяжелой болезнью, подтвержденной соответствующими документами;
- в связи со смертью близких родственников при представлении копии свидетельства о смерти;
- в связи с ежегодным отпуском (одной из частей отпуска), предоставляемым в соответствии с графиком отпусков;
- в связи с рождением (усыновлением) ребенка при предъявлении копии свидетельства о рождении.

Указанные выплаты осуществляются на основании распорядительного акта органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организаций, в пределах фонда оплаты труда организаций, утвержденного на финансовый год.

Руководителю организации премия устанавливается распорядительным актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организаций, в пределах фонда оплаты труда организаций.

Руководителю организации по его инициативе может быть установлена дополнительная ежемесячная выплата стимулирующего характера за организацию приносящей доход деятельности по согласованию с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организаций (далее - дополнительная выплата стимулирующего характера).

Размеры процентов к окладам (должностным окладам) для расчета дополнительной выплаты стимулирующего характера руководителям организаций, предусмотренные локальными нормативными актами организаций, регулирующими осуществление приносящей доход

деятельности, не должны превышать размеров процентов к окладам (должностным окладам), установленных приложением 8 к настоящему Положению.

Дополнительная выплата стимулирующего характера рассчитывается и выплачивается в текущем финансовом году исходя из размеров поступлений от приносящей доход деятельности за отчетный финансовый год поступивших на лицевой счет организации.

4.7. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций устанавливаются руководителями организаций на 10 - 30 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителей этих организаций.

Руководители организаций могут по согласованию с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации работников устанавливать персональные повышающие коэффициенты в диапазоне от 0,1 до 0,7 к окладам (должностным окладам) заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций.

4.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера организации) не должен превышать пятикратного размера.

## 5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Штатное расписание организаций утверждается руководителями организаций и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) организаций.

5.2. Внесение изменений в штатное расписание организаций производится на основании приказа руководителей организаций.

5.3. В штатном расписании организаций указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, стимулирующие выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

5.4. Численный состав работников должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

5.5. Организации вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Утверждаю.  
Директор МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»

М.Б.Зубков  
Приказ № 282 от 24 2025

Согласовано.  
Председатель первичной профсоюзной организации  
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»

Л.М.Михайлова  
2025

**Приложение № 2**  
К Положению об оплате труда  
МБОУ г. Астрахани «СОШ №49»

**Порядок  
и условия установления выплат компенсационного  
характера работникам  
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»  
(новая редакция)**

1. Выплаты компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами и настоящим Положением, устанавливаются работникам муниципальных образовательных организаций города Астрахани (далее – организации) к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по профессиональным квалификационным группам, по профессиональным стандартам, по профессиональным квалификациям (далее – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы) в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

2. Виды выплат компенсационного характера.

2.1. Выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.2. Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника организации за:

- классное руководство в размерах, определяемых локальными нормативными актами организаций, а также дополнительное ежемесячное денежное вознаграждение за каждый класс независимо от количества обучающихся в классе одному педагогическому работнику организации (не более чем в двух классах) в размерах, установленных постановлением Правительства Российской Федерации и постановлением Правительства Астраханской области;
- проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки до 15 процентов (включительно) от ставки заработной платы;
- заведование учебными кабинетами, лабораториями до 15 процентов (включительно) от ставки заработной платы;
- заведование учебными мастерскими, учебно-опытными участками до 15 процентов (включительно) от ставки заработной платы;

№	Название компенсационной выплаты	Должность, по которой производится выплата	Размер выплаты
1.	За проверку письменных работ	Учитель истории, обществознания, географии, биологии, иностранного языка	2,5%
		Учитель физики, химии, информатики и ИКТ	5%
		Учитель начальных классов, математики, русского языка и литературы	10%
2.	За заведование кабинетом, учебными мастерскими, лабораториями	Химии, физики, информатики, мастерских, ОБЖ, спортивным залом	10%
		Кабинеты других учебных предметов	5%

- руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией, педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории «педагог-методист» до 20 процентов (включительно) от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-методист» до

30 процентов (включительно) от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» до 20 процентов (включительно) от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» до 30 процентов (включительно) от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- выполнение дополнительной работы, связанной с согласованием локальных нормативных актов образовательной организации от 15 до 30 процентов (включительно) от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.3. Выплаты компенсационного характера, связанные с особенностями работы в образовательных организациях:

- особенности работы, связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) с учетом фактического объема учебной нагрузки по преподаваемому предмету (с учетом фактического объема педагогической работы) в таких классах (группах) от 15 до 20 процентов (включительно) от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- особенности работы педагогических работников организаций, непосредственно осуществляющих индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий) - с учетом фактического объема учебной нагрузки по преподаваемому предмету до 20 процентов (включительно) от ставки заработной платы.

3. Работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок компенсационного характера производится пропорционально отработанному времени.

4. Конкретные размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам определяются работодателем по согласованию с представительным органом работников (первичной профсоюзной организацией - при наличии) в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Положением и локальными нормативными актами организаций, являющимся приложением к коллективному договору.

Утверждаю.  
Директор МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»

Приказ № 202 от 27 декабря 2025



М.Б.Зубков

Согласовано.  
Председатель первичной профсоюзной организации  
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»



Л.М.Михайлова

**Приложение № 3**  
К Положению об оплате труда  
МБОУ г. Астрахани «СОШ №49»

**Порядок  
и условия установления выплат стимулирующего  
характера работникам  
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»  
(новая редакция)**

1. Выплаты стимулирующего характера работникам организаций осуществляются на основе показателей и критериев эффективности работы и в пределах фонда оплаты труда организаций, утвержденного на очередной финансовый год.

Перечень выплат стимулирующего характера устанавливается с учетом следующих условий:

- соответствие перечню видов выплат стимулирующего характера, утвержденному федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, перечню стимулирующих выплат, утвержденному отраслевым соглашением и настоящим Положением;
- соответствие уставным задачам организаций;
- необходимость определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной выплаты стимулирующего характера, при достижении которых данные выплаты производятся.

Критерии качественных и количественных показателей определяются в приложении 3 к Положению об оплате труда работников организаций.

2. Конкретные выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику организации распорядительным актом организации с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее – комиссия), созданной в соответствии с Положением об оплате труда организаций в целях принятия объективного решения.

В состав комиссии на равноправной основе входят члены выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа работников) и представители работодателя.

За нарушение трудовой дисциплины, некачественное исполнение должностных обязанностей работниками организации, комиссия, по ходатайству руководителя организации, может принять решение об уменьшении размера или отмене выплат стимулирующего характера конкретному работнику.

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников организаций в виде процентных надбавок (коэффициентов) или фиксированных выплат и в пределах фонда оплаты труда организаций.

4. Работникам организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (за наличие квалификационной категории, за наличие почетного звания, ученой степени, персональный повышающий коэффициент, повышающий коэффициент осуществляющим педагогическую деятельность, в возрасте до 35 лет и имеющим стаж педагогической работы менее трех лет);

- за советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

- премирование по итогам работы за определенный период (размер и порядок премирования определяются локальными нормативными актами организаций по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации);

- иные выплаты стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации с учетом направления деятельности организации и мнения представительного органа работников организации (при его наличии).

4.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Предельные размеры повышающего коэффициента:

- до 0,60 (включительно) - при наличии квалификационной категории «педагог-методист», «педагог-наставник» (выплачивается при условии выполнения педагогическим работником организации дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической

деятельностью);

- до 0,50 (включительно) - при наличии высшей квалификационной категории;

- до 0,25 (включительно) - при наличии первой квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) по одному из предложенных оснований, имеющему наибольшее значение.

4.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания, государственных и ведомственных отраслевых наград, ученой степени устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту. Предельные размеры повышающего коэффициента:

- до 0,30 (включительно) - при наличии звания «Народный», ученой степени доктора наук;

- до 0,20 (включительно) - при наличии почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук;

- до 0,10 (включительно) - при наличии одного и более звания «Почетный работник», нагрудных значков «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, нагрудного знака «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», ведомственного знака отличия «Отличник просвещения», почетного звания «Ветеран сферы воспитания и образования», иных федеральных отраслевых наград (государственные награды СССР, РСФСР, РФ, ведомственные награды Минобрнауки России, Минпросвещения России, Минспорта России).

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания, ученой степени, устанавливается по одному из предложенных оснований, имеющему наибольшее значение. При наличии наград одной категории повышающий коэффициент устанавливается однократно.

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Предельные размеры персонального повышающего коэффициента устанавливаются в диапазоне от 0,1 до 1,5 включительно.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника организации. Размер повышающего коэффициента устанавливается в диапазоне от 0,1 до 1,5 (включительно).

4.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу),

ставке заработной платы работникам организации, осуществляющим педагогическую деятельность, в возрасте до 35 лет и имеющим стаж педагогической работы менее трех лет, устанавливается с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы). Предельные размеры повышающего коэффициента до 0,5 (включительно).

Право на установление повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам организации, осуществляющим педагогическую деятельность, в возрасте до 35 лет и имеющим стаж педагогической работы менее трех лет сохраняется (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- прохождения военной службы по призыву (контракту);
- предоставления отпуска по беременности и родам;
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- поступления в очную аспирантуру для подготовки и защиты

кандидатской диссертации.

Указанная выплата выплачивается работникам организации, осуществляющим педагогическую деятельность, в возрасте до 35 лет и имеющим стаж педагогической работы менее трех лет по основному месту работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда в течение первых трех лет педагогической деятельности.

4.5. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров предоставляется педагогическим работникам образовательных организаций, принятых на должность «советник директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями» в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику организации при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях, выплата ежемесячного денежного вознаграждения осуществляется по основному месту работы).

#### **4.6. Иные выплаты стимулирующего характера.**

4.6.1. Выполнение функций классного руководителя 1000 рублей;

4.6.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие Почетной грамоты министерства просвещения Российской Федерации устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту. Предельные размеры повышающего коэффициента 0,10.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие Почетной грамоты министерства просвещения Российской Федерации устанавливается по одному из предложенных оснований, имеющему наибольшее значение.

4.6.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу, учитывающий уровень профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности

при выполнении поставленных задач:

4.6.3.1. Выполнение дополнительных обязанностей, связанных с защитой прав и представлением интересов обучающихся, уполномоченному по правам ребенка 0,21;

4.6.3.2. Организацию работы школьного совета по профилактике правонарушений, председателю совета 0,21;

4.6.3.3. Систематическое участие в заседаниях школьного совета по профилактике правонарушений, членам совета 0,11;

4.6.3.4. Увеличение объема работ, не входящих в должностные обязанности:

-специалисту по охране труда 0,21;

-уполномоченному по охране труда 0,11.

4.6.3.5. Выполнение дополнительных обязанностей секретарю педагогического совета и общего собрания работников за ведение протоколов педагогического совета, общего собрания работников, оформления выписок из них 0,11.

4.6.3.6. За наличие педагогического стажа:

- от 3 до 15 лет 0,06;

- от 15 до 20 лет 0,09;

- от 20 до 25 лет 0,13;

- от 25 лет и более 0,17.

4.6.3.7. За администрирование школьного сайта 0,21.

4.6.3.8. За администрирование «Электронный журнал/дневник» 0,21.

4.6.3.9. За ведение и администрирование официального блога школы в социальных сетях 0,21.

4.6.3.10. За эффективную организацию работы учителям-предметникам выпускных классов:

-учителям русского языка, литературы, математики, истории и обществознания 0,07;

-учителям физики, химии, биологии, английского языка, географии, информатики 0,05.

4.6.3.11. За эффективность работы учителям 1 классов – организацию «динамической паузы» 0,07.

4.6.3.12. За увеличение объема работ, не входящих в должностные обязанности учителям химии, физики, информатики, физической культуры 0,11.

4.6.3.13. За увеличение объема работ по проведению мероприятий, ведению документации и предоставлению отчетности по информационной безопасности объекта – 0,2.

4.6.3.14. За увеличение объема работ по проведению мероприятий, ведению документации и предоставлению отчетности по гражданской обороне – 0,2.

4.6.3.15. За увеличение объема работ по проведению мероприятий, ведению документации и предоставлению отчетности по постановке на

воинский учет обучающихся школы в военном комиссариате – 0,2.

4.6.4. Учебно-вспомогательному и административно-хозяйственному персоналу устанавливаются стимулирующие выплаты в виде процентного отношения к окладу по следующим критериям:

4.6.4.1. За увеличение объема работ по проведению мероприятий, ведению документации и предоставлению отчетности по антитеррористической защищенности объекта – 20%.

4.6.4.2. За увеличение объема работ по проведению мероприятий, ведению документации и предоставлению отчетности по организации питания обучающихся начальных (1 – 4) классов – 20%.

4.6.4.3. За увеличение объема работ по проведению мероприятий, ведению документации и предоставлению отчетности по пожарной безопасности – 20%.

4.6.4.4. За высокое качество работы в сетевых интернет-программах, обеспечивающих отчетность и срочность передачи информации – до 150%.

4.6.4.5. За интенсивность и высокое качество работы по обеспечению санитарно-гигиенического режима в здании школы – до 50%.

4.6.4.6. За интенсивность и высокое качество работы по соблюдению сроков предоставления отчетности, предоставляемой в структурные подразделения администрации города – до 150%.

4.6.4.7. За увеличение объема работ, не входящих в должностные обязанности по ведению табеля учета рабочего времени, объема документооборота – до 30%.

4.6.4.8. За высокое качество предоставляемых услуг заведующему библиотекой, увеличение библиотечных часов, своевременное оформление выставок – до 150%.

4.6.5. Надбавки младшему обслуживающему персоналу:

4.6.5.1. За увеличение объема выполненных работ:

-уборщику служебных помещений (столовой) – до 100%;

-рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания – до 100%;

-дворнику – до 100%;

-вахтеру – до 100%;

-сторожу – до 100%.

4.6.5.2. За расширение функциональных обязанностей:

-уборщик служебных помещений – до 100%;

4.6.5.3. За выполнение разовых, особо важных работ (уборка школьной территории, расчистка территории от снега в зимний период, покраска, оклейка окон)

-уборщик служебных помещений – до 100%;

-дворнику – до 100%;

-рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания – до 100%.

4.6.5.4. Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций

-рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания – до 100%;

4.6.5.5. За высокое качество, оперативность и своевременность проведения текущих ремонтных работ, обеспечивающих охрану жизни и безопасность детей и сотрудников:

-рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания – до 100%;

4.6.5.6. За выполнение работ, требующих высокого профессионального мастерства (сварочные работы, остекление окон, токарные и слесарные работы и т. д.)

-рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания – до 100%.

4.6.6. Премирование работников организации осуществляется на основании Приложения №4 к Положению об оплате труда работников организации.

5. Заключительные положения.

5.1. Данное Положение вступает в силу с момента подписания и действует до принятия новых нормативных документов, регулирующих систему оплаты труда работников образовательной организации.

5.2. Дополнения и изменения могут быть внесены в данное Положение на основании решения общего собрания работников, согласованного с руководителем организации и первичной профсоюзной организацией.

