

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 № 152 от «22» 05 2026

Согласовано.

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

Л.М.Михайлова

2026

Принято общим собранием работников
МБОУ г. Астрахани «СОШ №49»

Протокол № 43 от «22» мая 2026

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ 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 Профсоюзного 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 № 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 № 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 исполнения 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 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. Зарботная 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 руководителей 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.

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 № 132 от «22» 05 2026

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


Л.М.Михайлова
«22» 05 2026

Принято общим собранием работников
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»

Протокол № 43 от 22 мая 2026

Приложение № 1
К Положению об оплате труда
МБОУ г. Астрахани «СОШ №49»

**Размеры
окладов (должностных окладов), ставок заработной
платы по профессиональным квалификационным
группам для работников
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»**

Квалификационны е уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклады (должностные оклады), ставки зарплаты платы (руб.)
1	2	3
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник; структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-	12 729

	консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	14 350
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	9 940
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	10 825
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог, воспитатель, методист, старший тренер-преподаватель, старший педагог дополнительного образования, старший инструктор-методист	10 904
4 квалификационный уровень	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, руководитель физического воспитания, педагог-библиотекарь, старший методист, тьютор, учитель	11 063
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя, секретарь учебной части, вожатый	8 034
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-		

вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	8 560
Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена		
	Аккомпаниатор, культорганизатор	8 351
Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		
	Художник-постановщик, художник-декоратор, библиотекарь, звукооператор	11 584
Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников		
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре	10 853
2 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	11 622
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра (по массажу), медицинская сестра	12 591
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	14 727
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты	17 049
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1 квалификационный уровень	Инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор по спорту, спортсмен-инструктор, тренер	7 297
2 квалификационный	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре, тренер-	8 916

уровень	преподаватель по адаптивной физической культуре, хореограф	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Архивариус, делопроизводитель, секретарь-машинистка, экспедитор	8 032
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	8 296
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Администратор, инспектор по кадрам, техник, лаборант, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, художник	8 618
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством, заведующий складом	8 900
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой	10 370
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер, специалист по охране труда, специалист по кадрам, экономист; юрисконсульт, менеджер, психолог, экономист по бухгалтерскому учету и анализу финансово-хозяйственной деятельности	10 938
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого уровня, по которым может устанавливаться II	11 577

	внутридолжностная категория	
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	11 880
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого уровня, по которым может устанавливаться производное должностного наименования «ведущий»	11 974
5 квалификационный уровень	Главные специалисты в отделах, отделениях, заместитель главного бухгалтера	12 069
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		
	Костюмер, реквизитор	7 900
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Водитель мототранспортных средств, дезинфектор, кладовщик, уборщик служебных помещений, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спец. одежды, подсобный рабочий, буфетчица, дворник, садовник, сторож (вахтер), грузчик, гардеробщик, кубовщик, ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений и другие наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов по ЕТКС работ и профессий рабочих	7 541
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля, наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов по ЕТКС работ и профессий рабочих	8 034
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов по ЕТКС работ и профессий рабочих	9 014

3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда по ЕТКС работ и профессий рабочих	10 466
4 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, предусмотренные 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	10 768

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

Приказ № 52 от 22.05 2026

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

Л.М.Михайлова
«22» 05 2026

Принято общим собранием работников
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»

Протокол № 43 от 22 мая 2026

Приложение № 1.1
К Положению об оплате труда
МБОУ г. Астрахани «СОШ №49»

**Размеры
окладов (должностных окладов), ставок заработной
платы по профессиональным стандартам
для работников МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»**

№ п/п	Наименование должности	Оклады (должностные оклады), ставки зарплаты (руб.)
1	Ассистент по оказанию технической помощи <*>	8805

<*> Данная должность вводится для сопровождения детей с ограниченными возможностями здоровья, при наличии показаний в заключении психолого-медико-педагогической комиссии.

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


М.Б.Зубков
Приказ № 158 от 22 мая 2026

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


Л.М.Михайлова
«22» мая 2026

Принято общим собранием работников
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»

Протокол № 43 от 22 мая 2026

Приложение № 1.2
К Положению об оплате труда
МБОУ г. Астрахани «СОШ №49»

**Размеры
окладов (должностных окладов) по профессиональным
квалификациям для работников
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»**

№ п/ п	Наименование должности	Уровень (подуровень) квалификации, в соответствии с профессиональн ым стандартом	Оклады (должностные оклады), (руб.)
1	Советник директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями	6	11289

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


Приказ № 182 от «22» мая 2026 М.Б.Зубков

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


Л.М.Михайлова 2026

Принято общим собранием работников
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»

Протокол № 43 от 22 мая 2026

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
.	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%
.	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, являющимися приложением к коллективному договору.

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

М.Б.Зубков
Приказ № 152 от «23» 05 2026

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

Л.М.Михайлова
«23» 05 2026

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.

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 0,20.

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.

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



М.Б.Зубков
Приказ № 52 от «22» _____ 2026

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



Л.М.Михайлова
«22» 05 _____ 2026

Принято общим собранием работников
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»

Протокол № 43 от «22» мая _____ 2026

Приложение № 4
К Положению об оплате труда
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»

Положение о премировании работников МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»

1. Общие положения

1.1. Данное Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательной организации в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

1.2. Право на получение премии по итогам работы имеют все работники организации (как основные, так и совместители).

1.3. Руководителю организации премии выплачиваются на основании приказа органа, осуществляющим полномочия учредителя организации в пределах фонда оплаты труда организации.

1.4. Размер премиальных выплат работникам определяется учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда организации, при наличии финансовой возможности фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

2. Порядок и условия премирования

2.1. Премии выплачиваются:

- по итогам работы (месяц, четверть, квартал, полугодие, год) в размере до 100 000 рублей;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками в размере до 50 000 рублей;
- юбилейными датами (50, 55, 60 и т.д.) – в размере до 10 000 рублей;
- в связи с уходом на пенсию в размере до 10 000 рублей;
- за призовые места (личное участие) в мероприятиях городского и регионального уровней в размере до 3000 рублей;
- учителям, подготовившим победителей городских, региональных, Всероссийских и Международных олимпиад, НПК, конкурсов и других подобных мероприятий для обучающихся в размере до 3000 рублей;
- за высокие результаты выпускников на ЕГЭ, ОГЭ в размере до 3000 рублей;
- за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей до 10 000 рублей;
- за летнее оздоровление в размере до 3 000 рублей.

2.2. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.

2.3.Размер премии может определяться как в процентах к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы не ограничен.

2.4.Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда школы, а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда школы.

2.5.Премирование работников производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда или при наличии экономии фонда оплаты труда школы. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников или при отсутствии экономии фонда оплаты труда школы.

2.6.Основанием для выплаты премии работникам является распорядительный акт руководителя организации, изданный на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат, оформленного в виде соответствующего протокола.

3. Цели и задачи установления премий

3.1.Целью установления премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, поощрение добросовестного отношения к труду при выполнении Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдении трудовой дисциплины.

3.2.Установлением премий работникам школы решаются следующие задачи:

- стимулирование стремления к освоению новых педагогических технологий;
- повышение авторитета и имиджа школы у обучающихся, родителей, общественности;
- обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;
- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных потребностей обучающихся и родителей (законных представителей).

4. Основания премирования работников школы (показатели премирования)

4.1.Основаниями премирования работников школы являются:

4.1.1.образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции;

- 4.1.2.своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора школы, его заместителей;
- 4.1.3.проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;
- 4.1.4.большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка;
- 4.1.5.достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- 4.1.6.снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;
- 4.1.7.высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т. д.).

4.2.Педагогические работники премируются за:

- 4.2.1.своевременное и эффективное планирование и организацию образовательного процесса;
- 4.2.2.качественное проведение занятий основного и дополнительного образовательного компонента;
- 4.2.3.высокий уровень учебных достижений обучающихся (качество знаний, умений и навыков учащихся) (по итогам контроля во всех его формах), подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;
- 4.2.4.высокую результативность проведения городских, общешкольных и классных мероприятий;
- 4.2.5.эффективное выполнение научно-методической и опытно-экспериментальной работы, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, работа по написанию авторских учебных программ, курсов, учебных пособий;
- 4.2.6.участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;
- 4.2.7.использование в образовательном процессе здоровые сберегающих технологий;
- 4.2.8.участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);
- 4.2.9.снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины;
- 4.2.10.проведение мероприятий по профилактике вредных привычек;
- 4.2.11.организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж у учащихся, родителей, общественности;
- 4.2.12.санитарное, эстетическое состояние учебного кабинета, работу по наполнению материальной базы кабинета, эффективное использование кабинета в образовательном процессе;
- 4.2.13.образцовое ведение школьной и классной документации;
- 4.2.14.повышение уровня профессиональной компетентности;

4.2.15. за эффективное психолого-педагогическое сопровождение инновационного образовательного процесса.

4.3. Заместители директора и другой административный персонал премируются, кроме общих оснований, за:

4.3.1. личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;

4.3.2. внедрение инновационных технологий; обобщение и распространение передового опыта работы;

4.3.3. эффективный контроль за ходом образовательного процесса;

4.3.4. качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации;

4.3.5. организация предпрофильного и профильного обучения;

4.3.6. высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;

4.3.7. высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;

4.3.8. качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);

4.3.9. сохранение контингента учащихся в 10-11 классах;

4.3.10. высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.

4.4. Заместитель директора по АХР премируется за:

4.4.1. обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы;

4.4.2. обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;

4.4.3. высокое качество подготовки и организация ремонтных работ.

4.5. Работники бухгалтерии, секретарь, специалист по кадрам, лаборант премируются за:

4.5.1. своевременное и качественное предоставление отчетности;

4.5.2. разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов;

4.5.3. качественное ведение документации.

4.6. Заведующий библиотекой премируется за:

4.6.1. высокая читательская активность обучающихся;

4.6.2. пропаганда чтения, как формы культурного досуга;

4.6.3. участие в общешкольных и районных мероприятиях;

4.6.4. оформление тематических выставок;

4.6.5. выполнение плана работы библиотекаря.

4.7. Младший обслуживающий персонал премируется за:

4.7.1. состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места;

4.7.2. своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности;

4.7.3.содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса;

4.7.4.проведение генеральных уборок;

4.7.5.содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;

4.7.6.оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

4.8. Работники образовательного учреждения, имеющие трудовые заслуги и не имеющие дисциплинарных взысканий, в обязательном порядке премируются к юбилейным датам и в связи выходом на пенсию.

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



Приказ № 432 от «22» мая 2026

Согласовано.

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



«22» мая 2026

Принято общим собранием работников
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»

Протокол № 43 от «22» мая 2026

Приложение № 5

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

Положение об оказании материальной помощи работникам МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение вводится с целью обеспечения социальных гарантий работникам образовательной организации.

1.2. Фонд материальной помощи формируется из средств экономии фонда, выделяемого на оплату труда работников.

1.3. Материальная помощь выделяется работнику на основании личного заявления по приказу руководителя организации и по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

1.4. Руководителю организации также может быть оказана материальная помощь в размере не менее двух должностных окладов в текущем году по ходатайству первичной профсоюзной организации в связи:

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

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

2. Основания для оказания работникам материальной помощи.

2. Основания для оказания работникам материальной помощи и ее размеры.

2.1. Материальная помощь выделяется в связи с трудным финансовым положением работника при подаче им заявления в размере 3000 рублей.

2.2. Материальная помощь в размере 2000 руб. выделяется на лечение, операцию, покупку лекарств и т.п.

2.3. Материальная помощь выделяется на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников (родителей, детей, супруга/супруги) работника в размере 5000 рублей.

2.4. Материальная помощь выделяется работнику по случаю стихийного бедствия (пожар, кража, несчастный случай в быту и т.д.) в размере 5000 рублей.

2.5. Материальная помощь оказывается в связи с рождением ребенка (усыновлением) одному из родителей, работающему в организации при предъявлении копии свидетельства о рождении ребенка в размере 4000 рублей.

2.6. Конкретная сумма материальной помощи определяется решением профсоюзного комитета школы и фиксируется в соответствующем протоколе заседания, который передается директору школы для вынесения приказа об оказании материальной помощи.

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



М.Б.Зубков
Приказ № 152 от « 22 » _____ 2026

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



Л.М.Михайлова
« 22 » _____ 2026

Принято общим собранием работников
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»

Протокол № 43 от « 22 » мая 2026

Приложение № 6
К Положению об оплате труда
МБОУ г. Астрахани «СОШ №49»

**Положение
о порядке формирования и работе комиссии по
распределению стимулирующих,
компенсационных, премиальных выплат
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»**

1. Комиссия по распределению стимулирующих, компенсационных и премиальных выплат организации (далее – комиссия) выбирается из состава штатных работников организации с целью принятия объективного решения по распределению финансовых средств стимулирующего фонда организации.
2. Состав данной комиссии выбирается общим собранием работников, фиксируется приказом директора школы на начало каждого учебного года.
3. В состав комиссии входят на паритетной основе представители администрации образовательной организации, председатель первичной профсоюзной организации, а также иные члены трудового коллектива, выбранные в состав комиссии общим собранием работников.
4. Из числа членов комиссии избирается председатель и секретарь; комиссия правомочна принимать решение, если присутствует не менее 3/5 ее членов, а за решение проголосовало более половины присутствующих.
5. Комиссия по распределению стимулирующих, компенсационных и премиальных выплат проводит свои заседания 2 раза в год (в августе и феврале) для распределения стимулирующих и компенсационных выплат, а также по мере необходимости при наличии экономии ФОТ организации для распределения премиального фонда.
6. Комиссия свои решения оформляет в виде протокола, который подписывает председатель комиссии и секретарь, представляет его руководителю организации для издания соответствующего распорядительного акта.
7. Выплаты стимулирующего характера распределяются в виде фиксированной ежемесячной надбавки к должностному окладу работника, устанавливаемой на 6 календарных месяцев 2 раза в год: на 1 сентября и на 1 марта.
8. Основанием для начисления выплат стимулирующего, компенсационного и премиального характера является приказ руководителя организации, который издаётся на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат о соответствии работников установленным критериям результативности и качества выполняемой работы.
9. Соответствие деятельности работника установленным критериям определяется комиссией и оформляется ей в виде фиксированных сумм в рублях.
10. Источниками информации о результатах деятельности работников для членов комиссии являются:
 - результаты внутри школьного административного контроля качества знаний и эффективности работы педагогов;
 - материалы, подтверждающие результативность деятельности работника и высокое качество ее результатов;
 - лист оценки эффективности деятельности педагога, заполненный им собственноручно и представленный на рассмотрение комиссии.

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

Приказ № 152 от «16.05» 2026

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

Л.М.Михайлова
«22.05» 2026

Принято общим собранием работников
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»

Протокол № 43 от 22 мая 2026

Приложение № 7
К Положению об оплате труда
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»

**Размеры процентов к окладу (должностному окладу) для расчёта
дополнительной ежемесячной выплаты стимулирующего характера
руководителю МБОУ г. Астрахани «СОШ № 49»**

№ п/п	Размеры поступлений от платных услуг за отчётный финансовый год (рублей)	Процент к окладу (должностному окладу)
1	от 50000,00 до 99999,00	2
2	от 100000,00 до 199999,00	4
3	от 200000,00 до 399999,00	8
4	от 400000,00 до 599999,00	12
5	от 600000,00 до 799999,00	16
6	от 800000,00 до 999999,00	20
7	от 1000000,00 до 1499999,00	24
8	от 1500000,00 до 1999999,00	28
9	от 2000000,00 до 2499999,00	32
10	от 2500000,00 до 2999999,00	36
11	от 3000000,00 до 3499999,00	40
12	от 3500000,00 до 3999999,00	44
13	от 4000000,00 до 4499999,00	48
14	от 4500000,00 до 4999999,00	52
15	от 5000000,00 до 5499999,00	56
16	от 5500000,00 и выше	60