

Принят на собрании
протокол № 3
от 30 сентября 2025 г.

От работодателя:

Директор
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 32»

М.П.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ
г. Астрахани «СОШ № 32»

И.С. Боровкова

«30» сентября 2025 г.



**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 8
к КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

№ 75 от 15.08.2023 г.

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение г.
Астрахани «Средняя общеобразовательная школа № 32 с углубленным
изучением предметов физико-математического профиля»

на 2023-2026 год(ы)

Астрахань 2025 г.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение г. Астрахани «Средняя общеобразовательная школа № 32 с углубленным изучением предметов физико-математического профиля» в лице директора учреждения Сидориной Оксаны Николаевны, действующей на основании Устава, именуемая в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны, и работники учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации МБОУ г. Астрахани «СОШ № 32» Боровковой Ирины Станиславовны, именуемые в дальнейшем «Работники» с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», на основании Постановления администрации муниципального образования «Городской округ город Астрахань» № 866 от 22.09.2025 г. «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Астрахани», в соответствии с трудовым законодательством РФ, на основании пункта 1.14 коллективного договора МБОУ г. Астрахани «СОШ № 32» на 2023-2026 годы, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Приложение № 2 к коллективному договору на 2023-2026 годы Положение о системе оплаты труда работников МБОУ г. Астрахани «СОШ № 32», изложить в новой редакции, согласно приложению № 1 к настоящему дополнительному соглашению.

2. Все остальные положения коллективного договора МБОУ г. Астрахани «СОШ № 32» остаются неизменными и обязательны для исполнения «Сторонами».

3. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2025 г.

4. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора МБОУ г. Астрахани «СОШ № 32» на 2023-2026 годы, составлено в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к дополнительному соглашению № 8
Коллективного договора
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 32»
№ 75 от 15.08.2023 г. на 2023-2026 годы

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к коллективному договору
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 32»
на 2023-2026 годы

Согласовано Утверждено
Профсоюзным комитетом первичной Приказом МБОУ г. Астрахани
профсоюзной организации «СОШ № 32»
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 32»
(протокол № от г.) № _____ от _____ г.

**Положение о системе оплаты труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
г. Астрахани «Средняя общеобразовательная школа № 32 с углубленным
изучением предметов физико-математического профиля»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Астрахани (далее - Положение), определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г. Астрахани «Средняя общеобразовательная школа № 32 с углубленным изучением предметов физико-математического профиля», подведомственная управлению образования администрации муниципального образования «Городской округ город Астрахань» (далее – учреждение), и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, профессиональных стандартов (далее – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы), включая оклады педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс;

- наименования, условия осуществления, размеры выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, рекомендуемые размеры повышающих

коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и выплат стимулирующего характера, критерии их установления;

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

1.2. Система оплаты труда работников учреждения 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 регулированию социального-трудовых отношений в сфере образования города Астрахани;

- единых рекомендаций по установлению 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. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного, стимулирующего характера и устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами Астраханской области, нормативными правовыми актами муниципального образования «Городской округ город Астрахань» и настоящим Положением.

Положение об оплате труда работников учреждения включает в себя:

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

- компенсационные выплаты работникам учреждения;

- стимулирующие выплаты работникам учреждения;

- премирование работников учреждения;

- оказание материальной помощи работникам учреждения;

- порядок формирования и работы комиссии по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат в учреждении.

1.4. Заработная плата работников учреждения 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 учреждения 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 работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, в возрасте до 35 лет и имеющим стаж педагогической работы менее трех лет).

1.6. Оплата труда работников учреждения (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 учреждения до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников учреждения 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 учреждения, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным образовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки, указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменений 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 в учреждении

2.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год в соответствии со штатным расписанием исходя из объемов субсидий, предоставленных учреждению в соответствии с пунктом 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации, из доведенных лимитов бюджетных обязательств до учреждений - 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 учреждения.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

- окладов (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 учреждения 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 учреждения в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным стандартам, 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 учреждения, являющимся приложением к коллективному договору.

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

Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

3.3. Оплата труда работников учреждения, 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 зоны 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 законодательством МРОТ.

3.5. Работникам учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения 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 учреждением при условии обеспечения указанных выплат бюджетными ассигнованиями, лимитами бюджетных обязательств, выделенными на оплату труда 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 течении соответствующего календарного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу пересматривается комиссией по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат, 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 руководителя учреждения.

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 учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, порядком и условиями установления выплат компенсационного характера работникам учреждения (приложение 2 к настоящему Положению) и Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

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

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

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

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

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 учреждению 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 нормативно-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 учреждению за педагогическими работниками и иными работниками сохраняется заработка плата, установленная им до начала указанных периодов.

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

4.1. Заработка плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

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

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре.

4.3. Оклад (должностной оклад) руководителя учреждения исчисляется по следующей формуле:

$$О\ рук. = О\ сред. зар. плата\ раб. \times Кму$$

где:

О рук. - оклад (должностной оклад) руководителя;

О сред. зар. плата раб. - размер средней заработной платы работников учреждения.

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

При расчете средней заработной платы работников учреждения учитывается заработная плата работников учреждения (без учета внешних совместителей), за исключением заработной платы, руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

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

Определение размера средней заработной платы работников учреждения осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников учреждения 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 руководителя учреждения (приложения 4 - 7 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Астрахани,

утв. Постановлением администрации муниципального образования «Городской округ город Астрахань» от 22.09.2025 № 866.).

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

4.5. Размер оклада (должностного оклада) руководителя вновь созданного учреждения рассчитывается исходя из средней заработной платы работников учреждения того же вида и с таким же количеством обучающихся.

4.6. Выплаты стимулирующего характера руководителя учреждения устанавливаются один раз в полугодие с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленных распорядительным актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения в соответствии с решением комиссии, по оценке показателей эффективности деятельности руководителя учреждения.

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

Вновь назначенному руководителю учреждения при заключении трудового договора устанавливается выплата стимулирующего характера в размере 20% 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) - 10 процентов от оклада (должностного оклада).

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

Руководителю учреждения 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 учреждения, в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного на финансовый год.

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

Руководителю учреждения по заявлению устанавливается дополнительная ежемесячная выплата стимулирующего характера за организацию приносящей доход деятельности по согласованию с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения (далее - дополнительная выплата стимулирующего характера).

Размеры процентов к окладам (должностным окладам) для расчета дополнительной выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, предусмотренные локальными нормативными актами учреждения, регулирующими осуществление приносящей доход деятельности, не должны превышать размеров процентов к окладам (должностным окладам), установленных приложением 8 к настоящему Положению о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Астрахани, утв. Постановлением администрации муниципального образования «Городской округ город Астрахань» от 22.09.2025 № 866.

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 учреждения.

4.7. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя учреждения.

Руководитель учреждения может 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 руководителя и главного бухгалтера учреждения.

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

5. Другие вопросы оплаты труда

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

5.2. Внесение изменений в штатное расписание учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения.

5.3. В штатном расписании учреждения 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 функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

5.5. Организация 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.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
 к Положению о системе
 оплаты труда работников
 МБОУ г. Астрахани «СОШ № 32»

**Размеры
 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по
 профессиональным квалификационным группам для работников
 муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
 г. Астрахани «Средняя общеобразовательная школа № 32 с углубленным
 изучением предметов физико-математического профиля»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (руб.)
1	2	3
Прфессиональные 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-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	12 729
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 работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	8 560
Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена		
	Аккомпаниатор, культурорганизатор	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	Медицинская сестра диетическая	11 622

уровень		
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 уровень	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, хореограф	8 916
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые 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 «Общеотраслевые 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. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	8 900

3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой.	10 370
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые 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 внутри должностная категория	11 577
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная 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 общеотраслевых 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, ремонтник 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 общеотраслевых 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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1.1
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 32»

**Размеры
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по
профессиональным стандартам для работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
г. Астрахани «Средняя общеобразовательная школа № 32 с углубленным
изучением предметов физико-математического профиля»**

№ п/п	Наименование должности	Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (руб.)
1	Ассистент по оказанию технической помощи <*>	8 805

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1.2
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 32»

**Размеры
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по
профессиональным квалификациям для работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
г. Астрахани «Средняя общеобразовательная школа № 32 с углубленным
изучением предметов физико-математического профиля»**

№ п/п	Наименование должности	Уровень (подуровень) квалификации, в соответствии с профессиональным стандартом	Оклады (должностные оклады), (руб.)
1	Советник директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями	6	11 289

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 32»

Порядок

**и условия установления выплат компенсационного характера
работникам муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения г. Астрахани «Средняя общеобразовательная школа № 32 с
углубленным изучением предметов физико-математического профиля»**

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

2. Виды выплат компенсационного характера.

2.1. Выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 за:

- классное руководство за каждый класс независимо от количества обучающихся в классе одному педагогическому работнику (не более чем в двух классах) в размере 1000 рублей и в размерах, установленных постановлением Правительства Российской Федерации и постановлением Правительства Астраханской области;

- проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки до 15 процентов от ставки заработной платы:

а) учителям по предметам: физика, химия, история, обществознание, биология, география, черчение, иностранный язык, информатика и ИКТ, все виды урочной деятельности по информатике и физики – до 10 процентов от ставки заработной платы;

б) учителям по предметам: математика, русский язык и литература, родной язык (русский), родная литература (русская) и учителям начальных классов по предметам: математика, русский язык, литературное чтение, родной язык (русский), литературное чтение на родном (русском) языке, окружающий мир – до 15 процентов от ставки заработной платы.

- заведование учебными кабинетами, лабораториями до 15 процентов от ставки заработной платы;

- заведование учебными мастерскими, учебно-опытными участками до 15 процентов от ставки заработной платы;

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

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

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

- выполнение дополнительной работы, связанной с согласованием локальных нормативных актов образовательной организации от 15 до 20% процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.3. Выплаты компенсационного характера, связанные с особенностями работы в образовательном учреждении:

- 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) от 15-20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

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

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

4. Конкретные размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения определяются работодателем по согласованию с представительным органом работников (первой профсоюзной организацией - при наличии) в порядке,

установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Положением и локальными нормативными актами организации.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 32»

Порядок

**и условия установления выплат стимулирующего характера работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г.
Астрахани «Средняя общеобразовательная школа № 32 с углубленным
изучением предметов физико-математического профиля»**

1. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения осуществляются на основе показателей и критериев эффективности работы и в пределах фонда оплаты труда учреждения, 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 учреждения;

- 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 Положении о стимулирующих выплатах работникам учреждения и Положению об оплате труда работников учреждения.

2. Конкретные выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику учреждения распорядительным актом организаций с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее - комиссия), созданной в соответствии с порядком формирования и работы комиссии по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат в учреждении 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 учреждения, комиссия, по ходатайству руководителя учреждения, может принять решение об уменьшении размера или отмене выплат стимулирующего характера конкретному работнику учреждения.

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

4. Работникам учреждения 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 учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации);

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

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

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

- до 0,50 - при наличии высшей квалификационной категории;

- до 0,25 - при наличии первой квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается по одному из предложенных оснований, имеющему наибольшее значение.

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

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

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

- до 0,10 – при наличии звания «Почетный работник».

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания, ученой степени устанавливается по одному из предложенных оснований, имеющему наибольшее значение.

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику учреждения 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.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителями учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения. Размер повышающего коэффициента устанавливается в диапазоне от 0,1 до 1,5.

4.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения, осуществляющим педагогическую деятельность, в возрасте до 35 лет и имеющим стаж педагогической работы менее трех лет, устанавливается в целях материального стимулирования и привлечения молодых педагогических кадров к работе в учреждении. Предельные размеры повышающего коэффициента до 0,5.

Право на установление повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения, 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 аспирантуру на очную форму обучения для подготовки и защиты кандидатской диссертации.

Указанная выплата выплачивается работникам учреждения, 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 учреждения, 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 учреждения при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более

организациях, выплата ежемесячного денежного вознаграждения осуществляется по основному месту работы).

4.6. Иные выплаты стимулирующего характера:

4.6.1. При наличии присвоенных государственных и ведомственных отраслевых наград работнику учреждения может быть установлена выплата стимулирующего характера:

- за нагрудный значок «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, ведомственный знак отличия «Отличник просвещения», иными федеральными отраслевыми наградами (государственными наградами СССР, РСФСР, РФ, ведомственными наградами Минобрнауки России, Минпросвещения России) - 10 процентов от оклада (должностного оклада).

4.6.2. Работникам учреждения за работу, не входящую в должностные обязанности – в фиксированной сумме в размере до 20000,00 рублей:

- за антитеррористическую безопасность учреждения;
- за обеспечение противопожарной безопасности;
- за выполнение обязанностей ответственного за СЭП, ПВР, ГО и ЧС, СИЗ;
- за выполнение обязанностей по противодействию коррупции в учреждении;
- за работу теплового пункта, энергетических установок в учреждении;
- за энергосбережение и другие сопутствующие виды деятельности;
- за организацию деятельности детских общественных и молодежных объединений (Юные инспекторы дорожного движения (ЮИД), «Юнармия» и другие);
- за исполнение обязанностей секретаря педсовета и совещаний при директоре;
- за работу с официальным сайтом образовательного учреждения;
- за работу с сайтом busgov.ru;
- за работу в автоматизированных информационных системах (по зачислению обучающихся, ФИС ФР ДО и другие);
- за работу с библиотечным фондом;
- за работу с электронным журналом (дневником);
- за руководство музеем в образовательном учреждении;
- за выполнение обязанностей контрактного управляющего;
- за организацию и проведение пункта ЕГЭ и ОГЭ на базе общеобразовательного учреждения;
- за организацию работы по созданию и обеспечению звукового решения мероприятия.

4.6.3. Работникам учреждения, осуществляющим обучение учащихся по программам углубленного изучения предметов – до 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.6.4. Работникам учреждения за работу:

- по подготовке и обслуживанию оборудования к практическим работам – до 10 процентов от оклада (должностного оклада);
- за обслуживание компьютерной техники в учебных кабинетах – до 70 процентов от оклада (должностного оклада);

- председателю профкома за его работу и выполнение общественных обязанностей - до 20 процентов от оклада (должностного оклада);
- избранному уполномоченным (доверенным лицом) по охране труда за его работу и выполнения общественных обязанностей – от 0,1 до 0,5 от оклада (должностного оклада).

4.7. За интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ за определенный период с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы. Критерии оценки деятельности работников устанавливаются ежемесячно распорядительным актом учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией (представительным органом работников):

№	Наименование критерия	Система оценки качества труда	Показатели качества и результативности труда
1	Результаты работы с обучающимися	1.1 3 балла	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.): создание, организация, анализ
		1.2 3 балла	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся
		1.3 80% и выше - 10 баллов 70-79% - 8 баллов 60-69% - 6 баллов 90% и выше - 10 баллов 80-89% - 8 баллов 70-79% - 6 баллов 100% - 10 баллов 95-99 – 8 баллов 90-94 – 6 баллов 90% и выше - 10 баллов 80-89% - 8 баллов 70-79% - 6 баллов	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации): Основное и среднее звено: Русский язык, математические дисциплины, физика, химия, иностранные языки. Литература, история, биология, география, обществознание, информатика, начальная школа ОБЖ, физическая культура, музыка, технология, ИЗО Начальные классы (русский язык, математика, литературное чтение, окружающий мир)

		6 баллов	Первые классы
		1.4	Выпускники 9 и 11 классов, набравшие по результатам ГИА баллы выше среднего по региону по предмету:
		5 баллов по 1 баллу за каждого обучающегося	Русский язык, математика, предметы по выбору Предметы по выбору обучающийся набравший более: 75-89 баллов
		2 балла за каждого обучающегося	90 баллов по предмету
2	Результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	2.1	Победители Всероссийской олимпиады школьников: Муниципальный уровень
		1 место - 4 балла 2 место - 2 балла 3 место – 1 балл	Региональный уровень
		1 место - 5 баллов 2 место – 3 балла 3 место – 2 балла	Всероссийский уровень
		1 место – 7 баллов 2- место – 5 баллов 3 место – 3 балла	
		2.2	Обучающийся - обладатель знака отличия Всероссийского ФСК ГТО: Золотой значок Серебряный значок Бронзовый значок
		2.3	Победители, призеры очной научно-исследовательской конференции, проектов: Школьный уровень
		1 балл 1 место - 4 балла 2 место - 2 балла 3 место – 1 балл	Муниципальный уровень
		1 место - 5 баллов 2 место – 3 балла 3 место – 2 балла	Региональный уровень
		1 место – 7 баллов 2 место – 5 баллов 3 место – 3 балла	Всероссийский уровень
		2.4	Победители и призеры очных творческих,

		<p>1 балл 2 балла 3 балла 4 балла</p> <p>2.5</p> <p>2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов</p>	<p>интеллектуальных конкурсов, соревнований:</p> <p>Школьный уровень Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень</p> <p>Команды-победители и призеры очных творческих, интеллектуальных конкурсов, соревнований:</p> <p>Школьный этап Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень</p>
3	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	<p>1 балл 1 место - 4 балла 2 место - 2 балла 3 место – 1 балл 1 место - 5 баллов 2 место – 3 балла 3 место – 2 балла 1 место – 7 баллов 2 место – 5 баллов 3 место – 3 балла</p>	<p>Команды-призеры спортивных (военно-спортивных) соревнований, спартакиад, состязаний:</p> <p>Школьный уровень Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень</p>
4	Результаты профессиональной деятельности учителя	<p>4.1 5 баллов</p> <p>4.2 10 баллов 15 баллов 20 баллов 25 баллов 30 баллов</p> <p>4.3 До 20 баллов</p>	<p>Участие в личных, коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», выступление на семинарах, конференциях с личным докладом и др.)</p> <p>Результативное участие в очных конкурсах профессионального мастерства:</p> <p>Призер муниципального этапа Победитель муниципального этапа Призер регионального этапа Победитель регионального этапа Победитель, призер всероссийского этапа</p> <p>Активное участие в общественной жизни школы, города, муниципальной системе образования</p>

		4.4 До 15 баллов	Участие в разработке стратегических документов ОО
		4.5 До 15 баллов	Выполнение дополнительных обязанностей, направленных на повышение эффективности деятельности ОО
		4.6 До 20 баллов	Участие в работе муниципальной, региональной инновационной площадки, федеральной инновационной площадки, значимых проектах школьного и городского уровня
		4.7	Nаграждение почетными, государственными письмами и грамотами:
		1 балл	Грамота МБОУ г. Астрахани «СОШ № 32»
		2 балла	Благодарственное письмо Управления образования администрации муниципального образования «Город Астрахань»
		3 балла	Почётная грамота Управления образования администрации муниципального образования «Город Астрахань»
		4 балла	Благодарственное письмо Министерства образования и науки Астраханской области
		5 баллов	Почетная грамота Министерства образования и науки Астраханской области
		6 баллов	Благодарственное письмо Министерства Просвещения Российской Федерации
		6 баллов	Почетная грамота Министерства Просвещения Российской Федерации
		7 баллов	Благодарственное письмо Думы АО, администрации города Астрахани.
			Почётная грамота думы АО, администрации города Астрахани
5	Участие в работе экспертных групп, в проверке работ	По 3 балла на каждый вид ВПР по 1 баллу за	ВПР, жюри, олимпиады, экспертная комиссия и т.д.

		класс	
--	--	-------	--

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению о системе
оплаты труда работников

**Порядок и условия премирования работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
г. Астрахани «Средняя общеобразовательная школа № 32 с углубленным
изучением предметов физико-математического профиля»**

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок и условия премирования работников (далее – Порядок) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, является локальным нормативным актом учреждения, регулирующим порядок и условия материального поощрения работников учреждения.

1.2. Настоящий Порядок вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в достижении высоких качественных и количественных результатов труда, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленным перед коллективом задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышения качества образовательного процесса, ответственности за конечные результаты труда, укрепление и развития материально-технической базы, закрепления высококвалифицированных кадров в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда.

1.3. Под премированием в настоящем Порядке понимается выплата работникам денежного поощрения сверх размера зарплаты, включающей оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и постоянные надбавки, установленные в соответствии и Положением об оплате труда работников МБОУ г. Астрахани «СОШ № 32».

1.4. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы, на работников, совмещающих должности, а также на совместителей.

2. Порядок премирования

2.1. Премии могут выплачиваться всем категориям работников, состоящим с МБОУ г. Астрахани «СОШ 32» в трудовых отношениях, на дату издания приказа о выплате премии.

2.2. Премии могут выплачиваться всем работникам учреждения либо отдельным работникам.

2.3. Размер премии определяется комиссией по распределению компенсационных, стимулирующих и иных выплат в учреждении (далее – Комиссия) на основании анализа трудовой деятельности работника с учетом основных показателей премирования как в абсолютном значении, так и

процентном отношении к окладу на основании предложений, представленных директором и заместителями директора в Комиссию.

2.4. Решение о выплате премии оформляется приказом директора учреждения (в его отсутствие – исполняющего обязанности) на основании протокола заседания Комиссии.

2.5. Премии выплачиваются работнику учреждения с учетом фактически отработанного времени в премируемом периоде и личного вклада в деятельность учреждения, а также исполнения должностной инструкции.

2.6. Денежные суммы, соответствующие начисленной премии, являются налогооблагаемыми в соответствии с действующим Федеральным законодательством.

3. Показатели премирования, виды и размеры премий

3.1. Настоящий Порядок предусматривает только единовременное, разовое премирование.

3.2. Конкретный размер премии, начисляемой работнику, размером не ограничивается и выплачивается суммой с учетом конкретных показателей эффективности деятельности работника учреждения, а также с учетом суммы финансовых средств фонда экономии заработной платы на данный период.

3.3. Настоящее Положение устанавливает следующие виды премий:

- по результатам работы за месяц до 50 000 рублей;
- по результатам работы за квартал до 50 000 рублей;
- по результатам работы за полугодие до 50 000 рублей;
- по результатам работы за год до 100 000 рублей;
- к профессиональным и государственным праздникам до 10 000 рублей;
- к юбилею работника (50, 55, 60, 65 и далее каждые 5 лет) до 10 000 рублей;
- к юбилейному сроку работы в учреждении (10, 20, 25 и далее каждые 5 лет) до 5 000 рублей;
- за подготовку учреждения к новому учебному году до 50 000 рублей.

3.4. Основными показателями премирования работников учреждения по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, год являются следующие критерии:

- успешное и добросовестное исполнение работником должностных (функциональных) обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов учреждения труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

- своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля, качественное ведение документации (планы, журналы, отчеты);
- достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучение;
- хорошие результаты промежуточной и государственной (итоговой) аттестации;
- участие в инновационной деятельности ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ;
- применение современных технологий обучения, в том числе и применение инновационных коммуникативных технологий;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов, соревнований различного уровня;
- результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися;
- стабильно качественное содержание помещений и пришкольной территории в соответствии с требованиями СанПиНа;
- обеспечение безопасности образовательного процессов;
- подготовка и проведение на высоком уровне внеклассных мероприятий;
- обобщение собственного педагогического опыта, публикация материалов, отражающих учебно-методическую и воспитательную работу;
- эффективная работа с родителями обучающихся;
- сохранение контингента обучающихся;
- активное участие в методической работе;
- участие в профессиональных конкурсах;
- активное участие в общешкольных и городских мероприятиях;
- активное участие в общественной жизни школы, организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы;
- проявление творческой инициативы;
- организация предпрофильного и профильного обучения;
- обеспечение участия педагогов в конкурсах и представление учреждения на различных уровнях;
- выполнение плана работы и реализация приоритетных задач на учебный год;
- инициатива и реализация творческих идей по развитию учреждения;
- обеспечение мониторинга качества образования и данных по всем направлениям деятельности учреждения;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;
- проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта;
- работа по поддержанию благоприятного психологического климата в педагогическом и ученическом коллективах;
- высокий уровень организации методической работы;
- работа с общественностью и родителями обучающихся.
- качественное ведение делопроизводства;
- выполнение плана работы библиотеки;

- качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- проведение генеральных уборок, содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНа, качественная уборка помещений, территории учреждения.
- в связи с успешным завершением учебного и финансового года;
- за подготовку, написание и издание учебников, учебных и методических пособий;
- за использование в работе инновационных программ, педагогических и управленческих технологий;
- за интенсивность работы при подготовке и проведении семинаров, конференций, выставок, культурно-массовых и спортивных мероприятий для обучающихся и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения;
- за интенсивность работы в период экзаменационных сессий, проведения собеседований при поступлении в профильные классы, подготовке к новому учебному году;
- за эффективную организацию труда и руководство деятельностью сотрудников;
- за разработку и внедрение в учебный процесс новых форм и методов обучения, прогрессивных образовательных технологий, проведение мастер-классов;
- за высокую результативность работы с детьми «группы риска», «трудными», слабоуспевающими, за активную индивидуальную работу с родителями, учителями;
- за результативность сотрудничества и взаимодействия с ОВД, КДН и другими организациями, проведение мероприятий на базе учреждения с привлечением сторонних специалистов;
- за проведение предметных недель, внеклассных мероприятий по предмету, открытых уроков;
- за высокий уровень организации и развития деятельности клубов, кружков, объединений;
- за организацию и проведение экскурсий, посещение театров, выставок и т.д.;
- за высокое качество проведения военно-патриотических мероприятий, активность участия (работа с ветеранами, открытые тематические мероприятия, музейные уроки и т.д.);
- за оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, последствий непредвиденных ситуаций;
- за подготовку объектов к зимнему сезону, к началу учебного года;
- за высокий уровень работы с подрядными организациями;
- в связи с выходом на заслуженный отдых;
- иные основания выплаты в соответствии представлением (служебным письмом) директора учреждения, его заместителей.

4. Перечень нарушений в работе, при которых работник может быть не премирован.

4.1. При наличии показателей и условий премирования работников учреждения основанием для непредставления работника к премированию (исключение – государственные праздники) является следующее:

- нарушение Устава, Правил внутреннего трудового распорядка, санитарных правил и других локальных актов, приказов и распоряжений директора учреждения;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- нарушение правил техники безопасности и норм охраны труда;
- нарушение требований трудового законодательства;
- ухудшение качества оказываемой образовательной услуги;
- случаи детского травматизма во время пребывания в учреждении;
- ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
- невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководителя либо директора учреждения.

4.2. Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

5. Заключительные положения.

5.1. Премии, предусмотренные настоящим Порядком, учитываются в составе среднего заработка для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

5.2. Выплата одного вида материального поощрения (премия, единовременная выплата) не может быть основанием для отмены или невыплаты поощрения другого вида.

5.3. Настоящий Порядок вступает в силу с момента его утверждения и действует до его отмены (принятия нового Порядка).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 32»

**Порядок и условия оказание материальной помощи работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
г. Астрахани «Средняя общеобразовательная школа № 32 с углубленным
изучением предметов физико-математического профиля»**

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в целях повышения социальной защищенности работников учреждения и определяет условия оказания материальной помощи.

1.2. Положение регламентирует порядок надлежащего оформления и выплаты материальной помощи работникам учреждения.

1.3. Под материальной помощью понимаются выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику в особых случаях на основании личного заявления работника.

1.4. Материальная помощь оказывается работникам учреждения, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, при наступлении определенных событий.

1.5. Материальная помощь является выплатой социального характера, не связана с выполнением работником должностных обязанностей, не зависит от качества или количества выполняемой им работы, при исчислении средней заработной платы не учитывается.

2. Условия оказания материальной помощи работникам

2.1. Материальная помощь оказывается работникам учреждения при наступлении следующих событий в размере, не превышающем 15000 рублей:

- дорогостоящее лечение;
- рождение (усыновление) ребенка;
- регистрация брака работника;
- смерть работника, члена семьи работника (супруги работника и дети работника);
- стихийное бедствие, чрезвычайная ситуация;
- выход на пенсию;
- имеющим ребенка-инвалида до 16 лет.

3. Порядок оказания материальной помощи

3.1. Материальная помощь оказывается на основании заявления работника и документов, подтверждающих наступление событий, перечисленных в

разделе 2 настоящего Порядка, а также ходатайства профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации учреждения с представлением документов, подтверждающих право на ее получение:

1. Дорогостоящее лечение:

- документы, подтверждающие расходы, в соответствии с назначением (направлением) врача, представленные не позднее 12 месяцев с даты их оформления.

2. Рождение (усыновление) ребенка:

- копия свидетельства о рождении ребёнка. Документы предоставляются в течение 12 месяцев с даты рождения ребёнка.

3. Регистрация брака работника:

- копия свидетельство о заключении брака работника, представленные не позднее 6-ти месяцев с даты их заключения.

4. Смерть работника, члена семьи работника (супруга работника и дети работника);

- копия свидетельство о смерти;

- копии документов, подтверждающих родство (свидетельство о рождении, свидетельство о браке и др.).

В случае смерти работника, дополнительно предоставляются следующие документы:

- документы на оплату ритуальных услуг, оформленных на имя заявителя, сроком давности не более 6-ти месяцев до даты подачи заявления на материальную помощь;

- копия паспорта заявителя;

- реквизиты банковского счёта, ИНН, СНИЛС заявителя.

5. Стихийное бедствие, чрезвычайная ситуация:

- документы, подтверждающие факт наступления указанных обстоятельств;

- документы, подтверждающие расходы в соответствии с причиной обращения, произведённые работником, представленные не позднее 6 месяцев с даты оформления документов.

6. Имеющим ребенка-инвалида до 16 лет:

- копия справки МСЭ;

- свидетельство о рождении ребенка.

3.2. Размер материальной помощи определяется по решению комиссии по распределению компенсационных, стимулирующих и иных выплат в учреждении в зависимости от каждой конкретной ситуации в пределах фонда оплаты труда учреждения при наличии экономии.

3.3. Выплата материальной помощи производится на основании приказа директора учреждения.

3.4. В случае смерти самого работника материальная помощь выплачивается близким родственникам, а при их отсутствии – лицу, проводившему похороны на расчетный счет, указанный в поданном заявлении.

3.5. Материальная помощь одному работнику может оказываться многократно при наличии финансовой возможности.

3.6. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемая работнику в течение календарного года, максимальными размерами не ограничивается.

3.7. Материальная помощь директору учреждения оказывается по ходатайству профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Учреждения на основании распорядительного акта органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 32»

**Порядок формирования и работы комиссии по распределению
стимулирующих, компенсационных и иных выплат работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
г. Астрахани «Средняя общеобразовательная школа № 32 с углубленным
изучением предметов физико-математического профиля»**

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок определяет формирование и организацию работы комиссии по распределению по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат актом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г. Астрахани «Средняя общеобразовательная школа № 32 с углубленным изучением физико-математического профиля» (далее — учреждение, комиссия).

1.2. Комиссия создается с целью мониторинга и оценки качества работы работников учреждения, для осуществления контроля за расходованием бюджетных средств и обеспечения принципа прозрачности при распределении денежных выплат работникам учреждения.

1.3. Комиссия в своей работе руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, указами и приказами Президента Российской Федерации, постановлениями и приказами Правительства Российской Федерации, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Астрахани, утв. Постановлением администрации муниципального образования «Городской округ город Астрахань» от 22.09.2025 № 866, отраслевым соглашением 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, организационно-распорядительными документами учреждения и настоящим Порядком.

1.4. Состав комиссии определяется учреждением самостоятельно в количестве не менее 4 человек и утверждается распорядительным актом учреждения.

1.5. В состав комиссии на равноправной основе включаются представители администрации учреждения и профсоюзного комитета первичной профсоюзной учреждения

1.6. Председатель комиссии руководит деятельностью комиссии, определяет основные направления деятельности комиссии, организует ее работу и ведет заседания комиссии.

1.7. Срок полномочий комиссии – один учебный год.

2. Основные задачи

2.1. Основной целью деятельности комиссии является распределение стимулирующих, компенсационных и иных выплат в учреждении.

2.2. Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников учреждения в соответствии с установленными показателями и критериями эффективности;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией учреждения перечня всех категорий работников – получателей стимулирующих выплат;
- изучение и анализ необходимых сведений деятельности сотрудников;
- изучение информации о творческой и другой деятельности работников учреждения, предоставленной администрацией, изучение аналитического материала о качестве работ, выполненных работниками;
- оценка деятельности каждого сотрудника;
- предоставление объективного, полного анализа работы сотрудников установление выплат стимулирующего характера;
- на основании информации о размере фонда стимулирующих надбавок для педагогических работников определяет расчетный показатель (стоимость балла) для установления размеров стимулирующих надбавок;
- определяет размер персональных надбавок стимулирующего характера на основании протокола комиссии;
- на основании информации о размере фонда стимулирующих надбавок для прочих работников определяет размер персональных надбавок стимулирующего характера прочим категориям.
- рассмотрение возражений работников относительно утвержденных результатов выполнения ими показателей и критериев качества и результативности труда.
- приглашать на свои заседания работников для выяснения достоверности представленных ими данных.
- подготовка протокола заседания комиссии о назначении выплат.

3. Порядок работы

3.1. Организационной формой работы комиссии являются заседания, которые проводятся по мере необходимости.

3.2. Председатель комиссии руководит деятельностью комиссии, определяет основные направления деятельности комиссии, организует ее работу и ведет заседания комиссии, а в его отсутствие – заместитель председателя. Подготовку и организацию заседаний комиссии осуществляет секретарь. Секретарь комиссии обладает правом голосования.

3.3. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных оценочных листов оценку результативности деятельности работников за отчетный период в соответствии с критериями, устанавливает итоговое количество баллов оценки деятельности работника за отчетный период и вносит данные в протокол заседания комиссии.

3.4. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных предложений (служебных писем) директора учреждения и его заместителей оценку результативности деятельности работников за отчетный период и вносит данные в протокол заседания комиссии.

3.5. Не производится назначение выплат стимулирующего характера учителям, не представившим в комиссию материал по самоанализу.

3.6. Заседание комиссии считается правомочным при участии в нем более половины членов комиссии.

3.7. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов от числа присутствующих на заседании членов комиссии. При равном количестве голосов, голос председателя комиссии является решающим.

3.8. Решения, принимаемые на заседании комиссии, оформляются протоколом, который подписывает председатель комиссии, в его отсутствие - заместитель председателя, и секретарь.

3.9. Председатель комиссии предоставляет протокол заседания руководителю учреждения для установления стимулирующих, компенсационных и иных выплат.

3.10. Протоколы заседаний комиссии с приложенными оценочными листами, служебными письмами хранятся в учреждении в соответствии с номенклатурой дел.

3.11. В случае несогласия работника с оценкой его профессиональной деятельности он имеет право подать в комиссию обоснованное письменное заявление.

3.12. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать исчерпывающий ответ по результатам проверки не позднее 3 дней с момента подачи заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга или оценивания, допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

Прошнуровано, прошумеровано
и скреплено печатью на 43 листах

Директор МБОУ
г. Астрахани «СОШ № 32»

О.Н. Сидорова

