

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
Кушвинского муниципального округа средняя общеобразовательная школа № 6
с углубленным изучением отдельных предметов
(МАОУ СОШ № 6)**

ПРИКАЗ

18.12.2025 г.

№ 397

**Об утверждении Положения о компенсационных выплатах работникам
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения Кушвинского
муниципального округа средней общеобразовательной школы № 6 с углубленным
изучением отдельных предметов**

На основании Постановления администрации Кушвинского городского округа от 26.06.2017 г. № 807 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Кушвинского городского округа»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о компенсационных выплатах работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения Кушвинского муниципального округа средней общеобразовательной школы № 6 с углубленным изучением отдельных предметов в новой редакции (прилагается).

2. Настоящий приказ вступает в силу с 01.03.2026 г.

3. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

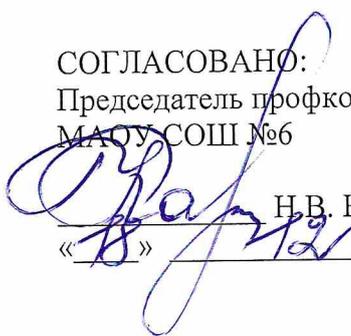
Директор МАОУ СОШ № 6



Ю.В. Кривых

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома
МАОУ СОШ №6

УТВЕРЖДЕНО
приказом МАОУ СОШ №6
от 18.12.2025 г. № 397


Н.В. Каржавина
« 18 » 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о компенсационных выплатах работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения Кушвинского муниципального округа средней общеобразовательной школы №6с углубленным изучением отдельных предметов

Глава 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано на основании Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Кушвинского городского округа», утверждённого постановлением администрации Кушвинского городского округа от 26.06.2017 г. № 807 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Кушвинского городского округа».

1.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам образовательной организации при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда образовательной организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Глава 2. Виды и размеры выплат компенсационного характера

2.1. Для работников образовательной организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- 4) иные выплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе доплата до минимального размера оплаты труда (МРОТ).

2.2. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем образовательной организации в абсолютном размере или процентном отношении к окладу(должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

2.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается на основании проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ) в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ - не менее 4 % оклада (должностного оклада) ставки, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Класс 3.1.	Класс 3.2.	Класс 3.3.	Класс 3.4.
4%	8%	12%	16%

Случае истечения срока действия СОУТ указанная выплата сохраняется работникам до проведения очередной СОУТ.

2.4. Всем работникам образовательной организации выплачивается районный коэффициент 15% к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Государственного Комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС от 21.05.1987 г. № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

2.5. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику образовательной организации при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Оплата производится за фактически отработанное время в данном периоде не более 50%.

2.6. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) пропорционально объему дополнительной работы.

2.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

2.8. Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются с учётом перечня доплат.

Размеры доплат и порядок их установления определяются образовательной организацией в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в настоящем Положении образовательной организации, утвержденном руководителем образовательной организации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.9. Перечень доплат:

п/п	Виды доплат	Размеры доплат (в абсолютном размере (руб.)/в процентном отношении к окладу
-----	-------------	---

		(должностному окладу), ставке заработной платы)
1.	За выполнение функций классного руководства	3000
2.	Денежное вознаграждение за классное руководство	10 000
3.	За проверку письменных работ:	
	- русский язык НОО	10%
	- математика НОО	5%
	- английский язык НОО, ООО, СОО	5%
	- русский язык, литература ООО, СОО	10%
	- математика (алгебра, геометрия, вероятность и статистика) ООО	5%
	- алгебра, геометрия СОО	5%
	- физика, химия, биология, география, история, обществознание ООО, СОО	5%
	- русский язык, речь и альтернативная коммуникация, речевая практика СКК	10%
	- математика, математические представления в СКК	5%
4.	За заведование: - кабинетом - спортивным залом, - учебными мастерскими	1000
5.	За руководство школьными методическими комиссиями, кафедрами - филологии (русского языка и литературы), математики и информатики, начальных классов, естественнонаучного цикла, иностранных языков, физической культуры, технологии и ИЗО, истории и обществознания, классных руководителей	от 1000 до 2000
6.	Участие в работе муниципальных методических объединениях педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории «педагог-методист»	1000
7.	За руководство рабочими группами работников ОО	2000
8.	Выполнение функций координатора проектов: - «Большая перемена», - «Орлята России», - «Мы за позитив», - «ВПК», - «Ориентиры жизни», - «ЮИД», - «ДЮП», - «Волонтеры», - «Летнее озеленение»	2000
9.	За участие в реализации профориентационного минимума, педагогам - навигаторам проекта «Билет в будущее», в зависимости от количества обучающихся на одного педагога – навигатора: - до 20 чел., - до 40 чел., - до 60 чел.	1000 2000 3000
10.	За руководство Центром образования «Точка роста»,	

	в зависимости от количества дополнительных общеразвивающих программ: - более 10 программ; - от 7-9 программ; - менее 7 программ.	8000 6000 5000
11.	За руководство Школьным спортивным клубом, в зависимости от количества видов спорта в ШСК: - 1 – 3 вида спорта; - более 3 видов спорта.	1000 2000
12.	За внеклассную работу по физической культуре	1000
13.	За руководство школьным музеем	2000
14.	За подготовку к государственной итоговой аттестации	от 1000 до 3000
15.	Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник"	10%
16.	Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, в первый раз получившим соответствующее профессиональное образование и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде)*	20%
17.	Руководство базовыми площадками: - муниципального уровня, - регионального уровня	15% 20%
18.	Работа в информационной системе «Навигатор дополнительного образования», в зависимости от отношения (количество зачисленных обучающихся по программам дополнительного образования / показатели муниципального задания *100%): - 80 – 85% - 86 – 90% - 91-100%	5% 10% 15%
19.	За работу с библиотечным фондом учебников	от 1000 до 3000
20.	За организацию работы в рамках общественно-государственного управления: – председателю профсоюзной организации, в зависимости от количества членов профсоюза в профсоюзной организации: - менее 50; - от 50 до 100; - более 100 - уполномоченному по охране труда	до 30% до 40% до 50% до 30%
21.	За организацию питания: - охват питанием до 85%; - охват питанием до 90%; - охват питанием более 90%	1000 2000 3000
22.	За информационный обмен РБД	3000

23.	Администрирование, ведение ГИС СО «ЕЦП»	3000
24.	Ответственному за размещение информации об образовательной организации на официальном сайте bus.gov.ru	до 5000
25.	Ведение официального сайта образовательной организации	4000
26.	Ведение Госпаблика образовательной организации	2000
27.	Ведение канала образовательной организации в мессенджере МАХ	2000
28.	Ведение ГИС «Профилактика»	3000
29.	За организацию работы Центра детских инициатив, за участие в апробации (за интенсивность работы)	11 467,37
30.	Ежемесячное денежное вознаграждение советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	5000

*Оклады (ставки заработной платы) повышаются до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанное повышение образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.10. Выплаты компенсационного характера, связанные с особенностями работы в образовательной организации:

п/п	Виды доплат	Размеры доплат (в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы)
1.	Руководителям психолого-педагогических комиссий	10%
2.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов	20%

2.11. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов должностного оклада заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет части должностного оклада заработной платы за час работы определяется путем деления должностного оклада заработной платы работника на месячное количество рабочих часов в текущем месяце в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

2.12. Повышенная доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

2.13. Уроки временно отсутствующих учителей замещаются учителями той же специальности, которым за дополнительно проведенное количество часов по этому предмету производится почасовая оплата.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделю), а затем на 12 (количество месяцев в году).

В исключительных случаях, когда такую замену осуществить невозможно, может иметь место замещение отсутствующих педагогов учителями других предметов, которые во временно свободные часы могут пройти программу по своему предмету несколько вперед, чтобы затем в счет учебных часов по предмету замещавшего учителя отсутствующий мог восполнить пропущенную программу уже по своему предмету. Оплата труда учителей при таком замещении будет производиться следующим образом:

- учитель, замещавший отсутствующего учителя и проводивший занятия по своему предмету вперед, дополнительную плату в этот период не получает, поскольку он передает свои проведенные учебные часы вернувшемуся учителю, за ним будет сохраняться заработная плата, установленная при тарификации;

- отсутствующему учителю, который проведет уроки по своему предмету по своему расписанию и по расписанию замещавшего его учителя, кроме заработной платы, установленной при тарификации, должна производиться почасовая оплата за часы, проведенные сверх нагрузки, установленной при тарификации.

2.14. В соответствии со статьёй 99 ТК РФ руководитель образовательной организации может привлекать работника для сверхурочной работы.

Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера должностного оклада заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы - двойного. Расчет части должностного оклада заработной платы за час работы определяется путем деления должностного оклада заработной платы работника на месячное количество рабочих часов в текущем месяце в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Количество сверхурочных часов, которое не превышает в среднем двух часов за каждый рабочий день в учетном периоде по календарю пятидневной рабочей недели, оплачивается не менее чем в полуторном размере. Остальные часы сверхурочной работы - не менее чем в двойном размере. Оплата за сверхурочную работу не входит в МРОТ, так как является компенсацией работнику за переработку, то есть работу за пределами нормальной продолжительности времени.

Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

2.15. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются и отменяются при изменении условий оплаты труда приказом руководителем образовательной организации в соответствии с настоящим Положением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

2.16. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

2.17. Компенсационные выплаты не образуют новые должностные оклады и не

учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.

2.18. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательной организацией услуг, образовательная организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Глава 3. Доплата до минимального прожиточного минимума

3.1. В соответствии со статьёй 133 Трудового кодекса РФ месячная заработная плата работников образовательной организации полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим норму труда (трудовые обязанности), не может быть меньше минимального размера оплаты труда. Таким образом, минимальный размер оплаты труда для работников определяется пропорционально (либо нормам труда, если работник получает заработную плату за выполнение объёмных показателей), отработанному времени в данном периоде.

Для работника, который отработал меньше установленной нормы рабочего времени, месячная заработная плата и минимальный размер оплаты труда определяется пропорционально времени, проработанному им в данном месяце. Данное правило распространяется и при работе на условиях совместительства.

В соответствии со статьёй 97 ТК РФ к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени руководитель образовательной организации может привлекать работника для сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ), если работник работает в условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ). Таким образом, продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Согласно Постановлениям Конституционного Суда РФ, в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей МРОТ (т. е. «в состав МРОТ») не включаются:

- районный коэффициент (Постановление от 7.12.2017 г. № 38-П);
- повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (Постановление от 11.04.2019 г. № 17-П);
- дополнительная оплата (доплаты) за работу, выполняемую в порядке совмещения профессий (должностей) (Постановление от 16.12.2019 г. № 40-П).

Заработная плата, которая должна быть не ниже МРОТ, учитывается без этих выплат, так как они должны выплачиваться сверх МРОТ.

Глава 4. Заключительные положения

4.1. Изменения и дополнения в настоящее Положение принимаются приказом директора школы в порядке, предусмотренным трудовым законодательством для принятия локальных правовых актов с участием профсоюзного органа.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 149573922187837288311503629658482451098261240731

Владелец Кривых Юрий Владимирович

Действителен с 20.10.2025 по 20.10.2026