СОГЛАСОВАНО:
Председатель Совета трудового
коллектива МБОУ СШ № 45
_____ О.Л.Чащина
от «28» августа 2026 г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
МБОУ СШ № 45
от «28» августа 2026г. № 311

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа «Город Архангельск» «Средняя школа № 45» (МБОУ СШ № 45)

г.Архангельск
2026

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа «Город Архангельск» «Средняя школа № 45» (далее Положение) разработано в соответствии с постановлением Администрации муниципального образования «Город Архангельск» от 05 мая 2017г. № 478 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений муниципального образования «Город Архангельск», находящихся в ведении департамента образования Администрации муниципального образования «Город Архангельск»" с изменениями и дополнениями (далее Примерное положение) и трудовым законодательством Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок оплаты труда, в том числе:

- порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения;
- перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;
- особенности оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера, а также включает в себя перечень иных выплат, связанных с отраслевыми особенностями оплаты труда,
- требования к структуре фонда оплаты труда работников учреждения.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий из городского бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

1.4. Порядок оплаты труда работников учреждения устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, принимаемыми с учетом мнения Совета трудового коллектива и в соответствии с иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Архангельской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа «Город Архангельск», содержащими нормы трудового права, включая Примерное положение.

1.5. Оплата труда работников учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп;

г) минимальных рекомендуемых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

д) перечня видов выплат компенсационного характера в учреждении;

е) перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждении;
ж) настоящего Положения;
з) мнения Совета трудового коллектива.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, а в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на учреждение – ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области.

Работникам учреждения гарантируется заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом (в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на учреждения – не ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области), без учета выплат компенсационного характера.

Педагогическим работникам учреждения гарантируется заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом (в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на учреждения – не ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области), без учета оплаты труда за учебную (преподавательскую) работу сверх установленной нормы часов.

1.7. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется с учетом условия о непревышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждений над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда работников департамента образования Администрации городского округа «Город Архангельск».

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема средств на оплату труда работников учреждения, финансовым источником которых является субсидия на выполнение муниципального задания (без учета объема средств, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также объема средств, предусматриваемых на оплату труда работников учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на планируемую штатную численность работников муниципального учреждения и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

1.8. Положение об оплате труда, а также внесение в него изменений и дополнений принимается на общем собрании работников учреждения

и утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения Совета трудового коллектива.

1.9. Основания установления (применения) различных видов выплат в оплате труда не должны дублировать друг друга.

1.10. В целях настоящего Положения:

- к административно-управленческому персоналу учреждения относятся руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер учреждения;
- к прочему персоналу учреждения относятся лаборант, бухгалтер, секретарь учебной части, делопроизводитель, техник, гардеробщик, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, старший сторож, сторож, заведующий библиотекой.
- к основному персоналу учреждения относятся учитель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель-логопед (логопед), социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

1.11. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и прочему персоналу учреждения, разрабатывается на основе пункта 1.10. настоящего Положения и утверждается приказом руководителя учреждения. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и прочему персоналу учреждения, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения настоящего Положения либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

II. Порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы

2.1. Приложением № 1 к настоящему Положению об оплате труда определяются фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, но не ниже соответствующих минимальных рекомендуемых размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по должностям (профессиям) работников учреждения, определенных настоящим Положением, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации городского округа «Город Архангельск» о повышении (индексации) оплаты труда работников учреждений городского округа «Город Архангельск» или приказами руководителей учреждений о дополнительном повышении (индексации)

оплаты труда работников соответствующих учреждений в иные сроки и (или) иных размерах, при этом размер индексации в процентном отношении должен быть одинаков для всех работников учреждения. В случае издания постановления Администрации городского округа «Город Архангельск» о повышении (индексации) оплаты труда работников учреждений городского округа «Город Архангельск» или приказов руководителей учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих учреждений размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений подлежат изменению в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.2. Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих, в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- от 31.08.2007 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
- от 06.08.2007 №525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

2.3. В целях дифференциации оплаты труда работников учреждений предусматриваются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

а) повышающие коэффициенты за специфику работы;
б) повышающие коэффициенты за наличие ученой степени, ученого, почетного, спортивного звания;
в) повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных организаций, обучавшихся по очной форме обучения.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, указанных в подпункте „а" настоящего пункта образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы. Размер нового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на соответствующий повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. На новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы производится начисление компенсационных и стимулирующих выплат.

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента определяется путем суммирования коэффициентов, установленных в пунктах 2.4., 2.5. и 2.7. настоящего Положения.

Применение повышающих коэффициентов, указанных в пунктах «б» и «в» настоящего пункта, не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением компенсирующих выплат за работу, в местностях с особыми климатическими условиями».

2.4. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы устанавливаются:

- педагогическим работникам за работу в классах (группах), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, в размере 1,2;
- педагогическим работникам в классах (группах), реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования с углубленным изучением отдельных учебных предметов, в размере 1,15;
- учителям и другим педагогическим работникам за работу по программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, имеющим целью подготовку обучающихся к военной или иной государственной службе, в размере 1,15;
- учителям и другим педагогическим работникам за работу по основным общеобразовательным и (или) адаптированным основным общеобразовательным программам с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья или являющимися детьми-инвалидами, и находящимися на индивидуальном обучении на дому либо в медицинской организации, в размере 1,2;
- специалистам логопедических пунктов в размере 1,2.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации устанавливается на основании присвоенной работнику квалификационной категории в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации устанавливается и учитывается по специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации устанавливается на срок действия квалификационной категории и действует со дня принятия решения о присвоении квалификационной категории.

Минимальные размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации составляют:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 1,09;
- работникам, имеющим первую квалификационную категорию - 1,07;

2.6. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени, ученого, почетного, спортивного звания устанавливаются за наличие:

- ученой степени - работникам, которым присуждена ученая степень по профилю их работы в учреждении;
- ученого звания - работникам, которым присвоено ученое звание по профилю их работы в учреждении;
- почетного звания - работникам, которым присвоено почетное звание, нагрудный знак, знак, значок по профилю их работы в учреждении;
- спортивного звания - работникам, замещающим должности инструктора по физической культуре, руководителя физического воспитания, имеющим спортивное звание; работникам, замещающим должности учителя, преподавателя, педагога дополнительного образования, при условии преподавания ими предмета спортивной направленности в учреждении.

Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в учреждении, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени устанавливается за наличие одной ученой степени по выбору работника.

Наличие ученой степени подтверждается дипломом государственного образца.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени составляют:

- работникам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук - 0,1;
- работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук - 0,2.

Работникам, имеющим несколько ученых званий по профилю работы в учреждении, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученого звания устанавливается за наличие одного ученого звания по выбору работника.

Наличие ученого звания подтверждается аттестатом государственного образца.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученого звания составляют:

- работникам учреждений, имеющим ученое звание доцента - 0,1;
- работникам учреждений, имеющим ученое звание профессора - 0,2.

Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудный знак, знак, значок по профилю работы в учреждении, повышающий коэффициент к

окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученого звания устанавливается за наличие одного ученого звания по выбору работника.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания, относятся почетные звания, указанные в приложении № 2 к настоящему Положению.

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания составляет 0,1.

К спортивным званиям, за наличие которых устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие спортивного звания, относятся спортивные звания, предусмотренные Единой всероссийской спортивной классификацией.

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие спортивного звания составляет 0,1.

2.7. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, устанавливается работникам - молодым специалистам, если одновременно выполняются следующие условия:

- возраст до тридцати пяти лет;
- работники учреждений окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;
- работники учреждений впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности в течение одного года после окончания высших и профессиональных образовательных организаций, в том числе имеющие трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным программам и (или) по программам профессионального обучения;
- работники учреждений заключили трудовой договор на работу в образовательном учреждении на период не менее трех лет.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается также работникам учреждений - молодым специалистам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на период не более трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы также

устанавливается, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности без прекращения трудового договора на период до достижения суммарно трех лет в следующих случаях:
- нахождение работника учреждения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- нахождение работника учреждения на военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы также устанавливается, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового на период до достижения суммарно трех лет.

Минимальный размер повышающего коэффициента выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы составляет 0,2, а окончившим образовательные организации с отличием - 0,3.

2.8. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов (или выплат в абсолютных размерах) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, являются обязательными для включения в трудовой договор работника учреждения, в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ СШ № 45.

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

3.1. Выплатами компенсационного характера являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения:
- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за дополнительную работу, связанную с образовательным процессом, не входящую в должностные обязанности педагогических работников:
- выплата за работу в ночное время;
- выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплата за выполнение работ различной квалификации;
- выплата за совмещение профессий (должностей);
- выплата за расширение зон обслуживания;
- выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

- особенности работы педагогических работников, непосредственно осуществляющих индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать учреждения (в том числе с применением электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации и законодательством Архангельской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа "Город Архангельск".

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентом отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со статьями 147 и 219 Трудового кодекса Российской Федерации, по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте.

Размер выплат компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса, либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты компенсационного характера, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику устанавливается выплата компенсационного характера, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

3.4. Выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в

районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со ст. 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплату труда работников учреждения.

Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права и устанавливаются:

- за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы);
- за сверхурочную работу – за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- размер выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) старшим сторожам составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

В целях начисления выплат компенсационного характера за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за час работы) определяется путем деления месячной ставки, оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов по календарю в соответствующем месяце.

3.6. Выплаты компенсационного характера за дополнительную работу,

связанную с образовательным процессом, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, устанавливаются:

- за выполнение функций классного руководителя – 150 руб. за ученика и ежемесячное денежное вознаграждение за деятельность по классному руководству в размере 5000 рублей с районным коэффициентом и северными надбавками (при наличии целевых субсидий), но не более двух выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах;
- учителям за проверку тетрадей (письменных работ) в 1-4 классах – 15 %;
- за проверку тетрадей (письменных работ) по предметам, по которым в соответствии с образовательными программами, осуществляется проверка письменных работ в 5-11 классах:

• по математике – 20 %;
• по русскому языку и литературе – 20 %;
• иностранному языку, истории, обществознанию, экономике, химии, физике, ИЗО, биологии, географии, природоведению, черчению в 5-11 классах –10%;

- за заведование учебными кабинетами: классом – 5 % от должностного оклада; библиотекой, специализированными кабинетами – 10 % от должностного оклада;
- за методическую работу - 11-20%;
- за наставническую деятельность – 13-15%

Выплаты за методическую работу и наставническую деятельность устанавливаются при условии установления педагогическим работникам квалификационных категорий «педагог – методист» и «педагог – наставник».

Выплаты компенсационного характера за дополнительную работу, связанную с образовательным процессом, но не предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям педагогических работников устанавливаются педагогическим работникам, если условие о выполнении соответствующих дополнительных работ включено в трудовой договор работника или дополнительное соглашение к этому трудовому договору.

Размер выплат компенсационного характера определяется по соглашению сторон трудовым договором работника учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплаты компенсационного характера начисляются работникам учреждения на основании приказов руководителя учреждения, издаваемых в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ СШ № 45 и трудовыми договорами работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

4.1. Выплатами стимулирующего характера являются выплаты, направленные на стимулирование работника учреждения к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников учреждения для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера

4.3. Учреждением устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премии за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ;
- ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;
- премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, городского округа "Город Архангельск" (далее – премиальная выплата при награждении).

4.4. Надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и (или) муниципальных организациях (учреждениях) по профилю своей специальности.

Работникам учреждения засчитывается стаж работы в организациях (учреждениях) иных форм собственности по профилю своей специальности.

Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет начисляется ежемесячно. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения.

Надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам устанавливаются в процентном отношении, исходя из стажа работы: от 1 до 3 лет – 3 %, от 3 до 5 лет – 4 %, от 5 до 10 лет – 5 %, от 10 до 15 лет – 7 %, от 15 до 20 лет – 8 %, свыше 20 лет – 10 %.

Назначение надбавки за стаж непрерывной работы производится руководителем учреждения на основании решения комиссии по установлению стажа, состав которой утверждается директором школы с учетом мнения Совета трудового коллектива.

4.5. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения, относящимся к основному персоналу, с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период – календарный месяц.

Условием для начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения определяются в баллах за расчетный период.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности

деятельности работников учреждений определяются настоящим Положением об оплате труда (Приложение № 3).

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником учреждения в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников учреждения, направляемой на выплату за интенсивность и высокие результаты работы, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками учреждения, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Количество баллов, полученных работниками учреждения в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения, определяется комиссией, создаваемой в учреждении, с включением в нее представителей Совета трудового коллектива. Состав комиссии определяется на общем собрании работников учреждения и утверждается приказом руководителя учреждения.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются:

- при применении к работнику дисциплинарного взыскания, не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Основанием для снижения размера премии являются следующие обстоятельства:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;
- невыполнение локальных нормативных актов школы, положений, регламентов, требований по охране труда и технике безопасности, пожарной безопасности;
- нарушение установленных требований к оформлению документации и результатов работы;
- нарушение сроков выполнения работ;
- невыполнение, несвоевременное выполнение, либо выполнение ненадлежащим образом приказов, указаний и поручений непосредственного руководителя либо директора;
- наличие по вине работника претензий со стороны контролирующих органов и (или) обоснованных жалоб участников образовательного процесса на действия работника;
- наличие ошибок и искажений во внешней и внутренней отчетности, составленных документов, допущенных работником, в результате которых

пострадала или могла пострадать репутация учреждения или учреждение понесло или могло понести вследствие этого финансовые потери.

Размеры снижения премий могут быть дифференцированными, но не более 20 процентов суммы премиальной выплаты в зависимости от оснований снижения.

Снижение или невыплата премиальной выплаты по итогам работы производится на основании приказа директора с обязательным указанием причин снижения или невыплаты.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителя учреждения об их начислении. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах, пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

За счет экономии средств фонда оплаты труда работников учреждения, направляемых на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, выплачиваются дополнительные премии за интенсивность и высокие результаты работы. Начисление дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются не позднее последнего дня первого месяца следующего календарного квартала. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном квартале.

4.6. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к прочему персоналу учреждения, с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период – календарный месяц.

Основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, достижение плановых и нормативных показателей работы в премируемом периоде.

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения.

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами руководителя учреждения об их начислении.

При применении премиальной выплаты по итогам работы, эта выплата начисляется в равном размере всем работникам учреждения, которым она установлена в соответствии с абзацем первым настоящего пункта (за исключением тех работников, в отношении которых приняты решения о снижении размера премиальной выплаты по итогам работы или ее лишении).

Может предусматриваться дифференциация размера премиальной выплаты по итогам работы отдельным категориям работников учреждения, указанным в абзаце первом настоящего пункта. При применении премиальной выплаты по итогам работы к отдельным категориям работников учреждения, которым

она установлена в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, эта выплата начисляется в равном размере всем работникам учреждения, отнесенным к соответствующей категории (за исключением тех работников учреждения, в отношении которых приняты решения о снижении размера премиальной выплаты по итогам работы или ее лишении).

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

- за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, а также локальными актами, принятыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;
- за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения;
- за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности;
- при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом, основанием для неначисления премиальной выплаты;
- при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;
- при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде.

Коэффициент снижения размера премиальной выплаты по итогам работы определяется приказом руководителя учреждения. Снижение размера премиальной выплаты по итогам работы не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы более чем на 20 процентов по сравнению с заработной платой, которую он получил бы, если бы размер премиальной выплаты по итогам работы не был снижен.

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

- при применении к работнику дисциплинарного взыскания, не связанного с увольнением за дисциплинарные поступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1., 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части первой стать 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников учреждения за оперативность и качественный результат труда.

Премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем учреждения.

4.8. Премиальная выплата при награждении начисляется работникам учреждения единовременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, городского округа "Город Архангельск".

Премиальная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации. Размер премиальной выплаты при награждении составляет 10000,00 рублей.

К ведомственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами. Размер премиальной выплаты при награждении составляет 5000,00 рублей.

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды министерства образования и науки Архангельской области. Размер премиальной выплаты при награждении составляет 3000,00 рублей.

К наградам городского округа "Город Архангельск", в связи награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды Архангельской городской Думы, награды Администрации городского округа "Город Архангельск", награды департамента образования Администрации городского округа "Город Архангельск". Размер премиальной выплаты при награждении составляет 2000,00 рублей.

4.9. Ежемесячное денежное вознаграждение устанавливается педагогическим работникам, занимающим должности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательном учреждении.

Ежемесячное денежное вознаграждение является надбавкой.

Ежемесячное денежное вознаграждение устанавливается по основному месту работы, а также по совместительству при условии, что основным местом работы соответствующего работника не является работа по должности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

Ежемесячное денежное вознаграждение устанавливается в абсолютных размерах (в рублях).

Минимальный размер ежемесячного денежного вознаграждения составляет 5000 рублей в месяц (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику ОУ при осуществлении трудовых функций советника директора.

Ежемесячное денежное вознаграждение начисляется пропорционально

фактически отработанному времени.

Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работникам учреждения трудовыми договорами в соответствии с настоящим Положением об оплате труда.

Выплаты стимулирующего характера начисляются работникам учреждения на основании приказов руководителя учреждения, издаваемых в соответствии с настоящим Положением об оплате труда и трудовыми договорами работников учреждения и с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представители Совета трудового коллектива.

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

5.1. К выплатам социального характера относятся:

- материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года;
- единовременное выходное пособие при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или состоянию здоровья в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы без предъявления требований к стажу работы в соответствии с законодательством Архангельской области и муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа "Город Архангельск" (по основному месту работы);
- материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

5.2. Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника (вступление в брак, рождение ребенка, юбилейные даты, тяжелая болезнь работника или близких родственников, смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии, призыв работника или члена семьи (супруга, супруги) на военную службу по мобилизации) может быть оказана работникам учреждения за счет экономии фонда оплаты труда учреждения.

Материальная помощь может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда близким родственникам работника учреждения в связи с его смертью, на основании заявления близкого родственника работника учреждения.

Решение об оказании материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника и её конкретных размерах принимается руководителем учреждения при предъявлении подтверждающих документов.

Премиальная выплата в связи с особыми событиями устанавливаются сотрудникам за многолетний добросовестный труд к юбилейным датам (с юбилеем 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет и т.д.) – устанавливается в размере должностного оклада, но не более 15000 руб.

5.3. Выплаты социального характера, предусмотренные пунктом 5.1. настоящего раздела, начисляются на основании личного заявления работника учреждения и приказа руководителя учреждения.

VI. Особенности оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера

6.1. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении Положением об оплате труда.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя из изменившихся размеров должностных окладов руководителя учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации городского округа "Город Архангельск" о повышении (индексации) оплаты труда работников учреждений городского округа "Город Архангельск" или приказами руководителей учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностных окладов заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения размеры этих должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения (в ред. постановления Администрации городского округа "Город Архангельск" от 16.02.2022 № 342).

6.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.4. Для заместителей руководителя и главного бухгалтера предусмотрен перечень видов надбавок стимулирующего характера, разработанный с учетом критериев и показателей качества и результативности труда руководителей учреждений, устанавливаемых в соответствии с положением о порядке стимулирования труда руководителей учреждений, утвержденным постановлением Администрации городского округа "Город Архангельск".

Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с действующим Положением об оплате труда, на основании приказов руководителя учреждения и решения комиссии с включением в нее представителей Совета трудового коллектива.

6.5. Основанием для снижения размера премии или ее невыплаты являются следующие обстоятельства:
- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;
- невыполнение локальных нормативных актов школы, положений, регламентов, требований по охране труда и технике безопасности, пожарной безопасности;
- нарушение установленных требований к оформлению документации и результатов работы;
- нарушение сроков выполнения работ;
- невыполнение, несвоевременное выполнение, либо выполнение ненадлежащим образом приказов, указаний и поручений непосредственного руководителя либо директора;
- наличие по вине работника претензий со стороны контролирующих органов и (или) обоснованных жалоб участников образовательного процесса на действия работника;
- наличие ошибок и искажений во внешней и внутренней отчетности, составленных документов, допущенных работником, в результате которых пострадала или могла пострадать репутация учреждения или учреждение понесло или могло понести вследствие этого финансовые потери.

Снижение или невыплата премиальной выплаты по итогам работы производится на основании приказа директора с обязательным указанием причин снижения или невыплаты.

6.6. Среднемесячная заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения) более чем на предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат, установленный постановлением Администрации городского округа "Город Архангельск".

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Штатное расписание учреждения составляется ежегодно на 01 января текущего года, утверждается руководителем учреждения и предусматривает все должности работников данного учреждения, в том числе административно-управленческого персонала, педагогических работников (педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы), прочего персонала.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения.

В тарификационный список, утверждаемый ежегодно до начала учебного года руководителем учреждения, включаются педагогические работники учреждения, которым установлены нормы учебной нагрузки и педагогической работы.

7.2. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных муниципальным заданием Учредителя.
7.3. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

VIII. Требования к структуре фонда оплаты труда работников учреждения

8.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на финансовый год исходя из объема субсидий из городского бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.
8.2. Доля оплаты труда работников административно-управленческого и прочего персонала в фондах оплаты труда работников учреждения составляет не более 40 процентов.
8.3. Доля, указанная в пункте 8.2. настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников учреждения.
8.4. Объем средств стимулирующего фонда определяется как разница между общим объемом средств фонда оплаты труда работников учреждения и объемом средств фонда оплаты труда работников учреждения, направляемых на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера (компенсационных выплат), надбавок.

Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и прочим персоналом учреждения, с одной стороны, и основным персоналом учреждения, с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и прочего персонала в фонде оплаты труда работников учреждения (пункты 8.2. – 8.3. настоящего Положения).
8.5. В стимулирующем фонде административно-управленческого и прочего персонала резервируются средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим Положением за исключением премиальных выплат по итогам работы. Объем средств стимулирующего фонда административно-управленческого и прочего персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с настоящим Положением об оплате труда работников учреждения.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда административно-управленческого и прочего персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату премиальных выплат по итогам работы,

на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава учреждения сэкономленные средства направляются на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников учреждения в следующем финансовом году.

8.6. В стимулирующем фонде основного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим Положением, за исключением премий за интенсивность и высокие результаты работы. Объем средств стимулирующего фонда основного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда основного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с пунктом 4.5. настоящего Положения.

IX. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01.09.2026 года.

9.2. Срок действия настоящего Положения не ограничен.

9.3. Изменения и дополнения могут быть внесены в настоящее Положение на основании изменений и дополнений, внесенных приказами Учредителя, и после их принятия Общим собранием работников учреждения, утверждаются приказом директора школы.

Приложения:

- Приложение № 1 «Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) работников МБОУ СШ № 45».
- Приложение № 2 «Перечень почетных званий, нагрудных знаков, знаков, орденов, медалей, значков, за наличие которых работникам устанавливается надбавка».
- Приложение № 3 «Критерии и показатели для оценки качества и эффективности труда работников МБОУ СШ № 45».

- Приложение № 4 «Критерии и показатели для оценки качества и эффективности труда заместителей директора и главного бухгалтера МБОУ СШ № 45».

Принято на общем собрании работников

Протокол от 28 августа 2026 г. № 5.