



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НИЖНЕГО НОВГОРОДА

Департамент образования

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Школа № 122»**

УТВЕРЖДЕНО
приказом руководителя
МБОУ Школа № 122
от « 17 » 04.17 г. № 86а
Л.И. Иванова



ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ШКОЛЫ № 122»**

2017 г.

Протокол № 122
и сфотографировано

Директор школы И.И.Иванова



лист(ов)

29



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НИЖНЕГО НОВГОРОДА
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Школа № 122»

ПРИКАЗ

17.04.2017г.
«Об утверждении Положения»

№ 839 О

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа №122»
2. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.



Л.И. Иванова

Л.И. Иванова



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НИЖНЕГО НОВГОРОДА

Департамент образования

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Школа № 122»**

УТВЕРЖДЕНО
приказом руководителя
МБОУ Школа № 122
от « ____ » _____ г. № ____
_____ Л.И.Иванова

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ШКОЛЫ № 122»**

2017 г.

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда (далее – Положение) работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школы № 122» (далее - Учреждение) вводится в целях определения системы оплаты труда и унификации методов материального стимулирования, используемых в Учреждении.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Федеральным законом от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", постановлением администрации города Нижнего Новгорода от 14.10.2008 N 4744 "О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Нижнего Новгорода", постановления главы администрации города Нижнего Новгорода от 31 октября 2008 г. N 5202 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нижнего Новгорода" (в редакции постановлений г. Н. Новгорода от 18.12.2008 N 5889, от 22.01.2009 N 122, от 01.10.2009 N 5184, от 22.01.2010 N 293, от 24.02.2010 N 973, от 12.08.2010 N 4520, от 27.06.2011 N 2471, от 31.08.2011 N 3580, от 29.09.2011 N 4119, от 23.04.2012 N 1620, от 04.06.2012 N 2270, от 10.12.2012 N 5330, от 28.01.2013 N 204, от 01.04.2013 N 1097, от 22.07.2013 N 2710 от 17.10.2013 N 4026, от 09.06.2014 N 2082, от 21.08.2014 N 3300, от 06.10.2014 № 4002, от 05.12.2014 № 5137, от 30.12.2014 №5601, от 31.12.2014 № 5826, от 17.07.2015 №1303, от 14.03.2016 № 544, 16.09.2016 № 2984, 10.04.2017 № 1421)

1.3. Оплата труда работников Учреждения основывается на основе единых принципов материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области и органов местного самоуправления города Нижнего Новгорода.

1.4. Оплата труда работника Учреждения определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы Учреждения и максимальными размерами не ограничивается в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2. Система оплаты труда

2.1. Система оплаты труда, в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, включает: базовые должностные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, условия оплаты труда работников и руководителей Учреждения, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2 Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается настоящим Положением по согласованию с представительными органами работников в соответствии с действующим трудовым законодательством.

2.3. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад, базовая ставка заработной платы – минимальные должностной оклад, ставка заработной платы работника образовательной организации, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.4. Размер заработной платы работников Учреждения определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы (должностной оклад) работника с учетом отнесения к профессиональным квалификационным группам;
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовых договорах»;
- объемов учебной (педагогической) работы;
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в т.ч. связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ и другое);
- правил и сроков изменения размеров ставок заработной платы на основании указанных выше показателей;
- выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.5. Руководитель Учреждения:

- устанавливает ставки заработной платы (должностные оклады) работников, исчисляет заработную плату работников исходя из показателей квалификации работников;
- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в Учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;
- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

2.6. Расходы по оплате труда работников Учреждения, включая руководителей, в том числе различные виды материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, включая внебюджетные источники.

2.7. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема средств Учреждения на текущий финансовый год. В связи с переходом на нормативное финансирование, фонд оплаты труда формируется в соответствии с региональным нормативом бюджетного финансирования, поправочным коэффициентом и

количеством обучающихся, а также с учетом средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, и отражается в смете Учреждения.

2.8. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}):

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_ст.$$

2.9. Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_ст = \text{ФОТ}_б \times S, \text{ где}$$

S – стимулирующая доля ФОТ.

2.10. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных профессиональных функций, определенных квалификационными требованиями в рамках нормативов рабочего времени с учетом особенностей содержаний и условий труда. Базовая часть фонда оплаты труда включает различные виды компенсационных выплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

2.11. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих Учреждения. В соответствии с уставной деятельностью Учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессионально квалификационными группами утверждёнными приказом Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. [N 305н](#); от 29 мая 2008 г. [N 247н](#); от 29 мая 2008 г. [N 248н](#); от 5 мая 2008 г. [N 216н](#); от 5 мая 2008 г. [N 217н](#).; от 18 мая 2008 г. № 342н.

2.12. Индексация заработной платы работников образовательных учреждений производится в пределах средств, предусмотренных бюджетом города Нижнего Новгорода на очередной финансовый год.

2.13. Оплата труда руководителя Учреждения определяется с учетом особенностей труда руководителя и устанавливается в соответствии с [разделом 10](#) настоящего Положения.

3. Должностной оклад (ставка заработной платы) работников образовательной организации

3.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника формируется на основании базового оклада по соответствующему квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) и применения повышающих коэффициентов по должности.

3.2. Оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников производится исходя из ставок заработной платы с учетом продолжительности рабочего времени, установленной [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовых договорах».

3.3. Минимальные размеры должностных окладов (базовые оклады) работников устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с Приложением № 1 к Положению.

3.4. Размеры базовых окладов определяются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, исходя из произведения минимального размера должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и величины повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ, в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

3.5. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников формируется на основании минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (ПКГ) и применения повышающих коэффициентов в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации (для педагогических работников) и квалификационного уровня ПКГ.

Должностной оклад (ставка заработной платы) рассчитывается по следующей формуле:

$D(C) = (MO \times K_{ПКГ}) \times K_{обр} \times K_{кат}$, где

$D(C)$ – должностной оклад (ставка заработной платы);

МО – минимальный оклад;

$K_{ПКГ}$ – повышающий коэффициент по соответствующему квалификационному уровню ПКГ;

$K_{обр}$ – повышающий коэффициент учета уровня образования;

$K_{кат}$ – повышающий коэффициент учета квалификационной категории.

3.6. Таблица повышающих коэффициентов с учетом уровня образования:

Уровень образования	Повышающий коэффициент
Среднее профессиональное	1,05
Высшее образование - бакалавриат	1,1
Высшее образование - специалист, магистратура	1,2
Высшее образование - кадры высшей квалификации, освоившие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,3

3.7. Таблица повышающих коэффициентов с учетом квалификационной категории:

Квалификационная категория	Повышающий коэффициент
Высшая квалификационная категория	1,3
Первая квалификационная категория	1,2
Вторая квалификационная категория	1,1

3.8. Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается на весь аттестационный период.

Действие повышающего коэффициента продляется на срок до одного года в случае истечения аттестационного периода в связи с длительной нетрудоспособностью

работника в течение аттестационного периода, по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока истечения аттестационного периода, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным [законом](#) от 17 декабря 2001 года N 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", осталось не более одного года.

При установлении оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, условия оплаты труда определяются с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

3.9. Лица, не имеющие специальной подготовки, установленной квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку, им может быть установлен тот же должностной оклад (ставка заработной платы), что и лицу, соответствующему квалификационным требованиям.

3.10. Преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), при установлении должностных окладов применяется повышающий коэффициент, соответствующий уровню высшего образования - специалист.

3.11. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются в штатном расписании на 10-30% ниже должностного оклада руководителя МБОУ Школа № 122.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в процентах к должностным окладам, определенным по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- 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).

4.3. Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, совмещении профессий (должностей), работе в ночное время устанавливаются в следующих размерах:

- за работу в ночное время – не менее 20% от должностного оклада за каждый час работы в ночное время;
- за работу в выходные и праздничные дни – в размерах и порядке, установленных действующим трудовым законодательством.

Размеры компенсационных выплат за специфику работы в отдельных образовательных организациях устанавливаются в соответствии с 4.8 настоящего Положения.

4.4. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.5. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей работников Учреждения, осуществляется за дополнительную плату посредством установления компенсационной выплаты в виде доплаты.

Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетом и другое), определяются Учреждением самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Настоящее Положение устанавливает максимальные размеры таких доплат.

Виды доплат за дополнительную работу	% от должностного оклада
1. Учителям 1 - 4 классов за проверку тетрадей от учебной нагрузки	до 15
2. Учителям, преподавателям за проверку письменных работ от учебной нагрузки <*>: по русскому языку, родному языку и литературе, истории, экономике в классах с углубленным изучением истории, экономике; по математике, химии, физике, биологии, истории, экономике, иностранному языку <***>	до 15 до 10
3. Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой) <*>: 1 - 4 классов 5 - 11 классов	до 15 до 20
4. Учителям, преподавателям за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в школах	до 10
5. Учителям, преподавателям и иным педагогическим работникам за руководство методическими и предметными комиссиями на уровне Учреждения на уровне района	до 15 до 30
6. Учителям, преподавателям или другим работникам за участие в работе экспериментальных площадок	до 15
7. Учителям, преподавателям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими)	до 20

при наличии комбинированных мастерских	до 35
8. Учителям, преподавателям и другим работникам за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников в школах:	
до 300 комплектов учебников	до 5
от 300 до 600 комплектов учебников	до 10
от 600 до 1000 комплектов учебников	до 15
от 1000 комплектов учебников	до 20
9. Учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам за заведование учебно-тренировочными пунктами сдачи ЕГЭ и ГИА	до 10
10. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	до 30
11. Помощникам воспитателей, младшим воспитателям в дошкольных образовательных организациях за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	до 30
12. Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, с количеством классов комплектов	
от 10 до 19	до 25
от 20 до 29	до 50
30 и более	до 100

Примечание.

<*> Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 15 человек для образовательных организаций всех типов и видов, за исключением общеобразовательных организаций (классов), осуществляющих адаптационные основные общеобразовательные программы. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты.

<*> В случае если основной образовательной программой предусмотрена данная форма систематического контроля по иным предметам образовательной программы, локальным актом образовательной организации может быть также предусмотрена доплата по таким предметам, но не более 10% от должностного оклада.

4.6. Доплаты, установленные в п. 4.5 настоящего Положения для педагогических работников Учреждения, непосредственно осуществляющих свою педагогическую деятельность в классах (группах) по учебным дисциплинам с углубленным изучением предмета, предметных областей соответствующей образовательной программы

(профильное обучение), увеличиваются на коэффициент до 1,5. Конкретный размер доплат указанным педагогическим работникам за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей, определяется образовательными организациями самостоятельно и закрепляется приказом руководителя Учреждения.

4.7. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему в Учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

4.8. За специфику работы в Учреждении устанавливаются следующие надбавки компенсационного характера:

Условия труда, за которые устанавливается надбавка	Размер надбавки, % от должностного оклада
1. За условия труда, отклоняющиеся от нормальных:	
1.1. За индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	до 20
1.2. За работу в профильных классах и ведущим профильные предметы	до 15

5. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам в процентах к должностным окладам, определенным по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, или в абсолютных величинах и максимальными размерами не ограничены.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.2. Выплаты стимулирующего характера производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда по решению руководителя Учреждения, ходатайству заместителей директора, руководителя структурного подразделения.

5.3. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за наличие, почетных званий, предусмотренных пунктом 5.6. настоящего Положения;
- премии по итогам работы за месяц, квартал год, иной расчетный период.

5.4. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, а также за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с критериями оценки работы в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению.

5.5. За выслугу лет устанавливается ежемесячная надбавка, которая исчисляется в процентах к ставке заработной платы (должностному окладу) по основной должности.

Таблица надбавок за выслугу лет:

Стаж работы	Размер надбавки
от 1 года до 5 лет	до 5%
от 5 лет до 10 лет	до 10%
более 10 лет	до 15%

Надбавка за выслугу лет устанавливается:

для педагогических работников - в зависимости от общего педагогического стажа;

для работников, относимых к профессиональным квалификационным группам учебно-вспомогательного состава и общеотраслевых служащих, - в зависимости от общего стажа работы в данной организации.

5.6. Надбавка за наличие званий:

работникам, имеющим почетные звания "Почетный работник общего образования", нагрудные знаки "Отличник народного просвещения", "Отличник образования СССР", "За высокие достижения", "За достижения в культуре", "За отличную работу", "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель"; работникам, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный юрист", "Заслуженный экономист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный" при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения, а педагогических работников - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 10%.

5.7. Надбавки к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом руководителя Учреждения в соответствии с действующим законодательством за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава Учреждения и Правил внутреннего распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.

5.8. Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов Учреждением в целом или конкретным работником. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников Учреждения.

Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-экономической деятельности на текущий год. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

Премии сотрудникам Учреждения могут выплачиваться также по следующим основаниям:

- к юбилейным датам;

- к профессиональным, государственным и общегородским праздникам

Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда, и максимальным размером не ограничены.

5.9. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

6. Иные выплаты

6.1. В пределах фонда оплаты труда Учреждения, а также за счет внебюджетных средств сотрудникам может выплачиваться материальная помощь в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- смерть сотрудника или близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, утраты или повреждения имущества;
- для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов семьи.

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

Материальная помощь может выплачиваться в связи со вступлением в брак сотрудника, рождением ребенка у сотрудника.

6.2. Материальная помощь может быть выплачена сотруднику в связи со следующими юбилейными датами:
- 50,55,60,65,70,75 лет.

6.3. Материальная помощь сотрудникам Учреждения выплачивается по приказу руководителя Учреждения на основании личного заявления сотрудника Учреждения и документов, подтверждающих основание для выплаты материальной помощи. В приказе на выплату материальной помощи сотрудникам Учреждения указывается ее размер.

6.4. Решение об оказании материальной помощи руководителю образовательной организации принимается отраслевым (функциональным) структурным подразделением администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющим в отношении образовательной организации функции и полномочия учредителя.

7. Особенности исчисления заработной платы педагогических работников

7.1. Месячная заработная плата учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, воспитателей определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом квалификации и повышений по основаниям, указанным в разделе 3 настоящего Положения, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
- учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования для которых данное Учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

7.2. Тарификация учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, воспитателей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

Установленная учителям, преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

8.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждении;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом Учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

8.2. 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, установленного 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 неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

8.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя, воспитателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

8.4. Размер почасовой оплаты педагогических работников, привлекаемых к оказанию платных дополнительных образовательных услуг, устанавливается Учреждением самостоятельно. При этом размер почасовой оплаты труда не может превышать размеров ставок почасовой оплаты работников, определенных посредством умножения действующего Минимального размера оплаты труда на коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, в учреждениях:

доктор наук – 0,3;

кандидат наук – 0,2;

лица, не имеющие ученой степени или высшей (первой) категории – 0,1.

9. Рабочее время

9.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда, норма часов педагогической работы за ставку заработной платы регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

9.2. Регламентация режима рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения с учетом особенностей их деятельности устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения.

9.3. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 8 настоящего Положения.

9.4. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем Учреждения.

Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

9.5. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается с письменного согласия работника.

Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

9.6. Должностные оклады указанным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими в основное рабочее время преподавательской (педагогической) работы в объеме:

360 часов в год – руководителям физического воспитания, преподавателям - организаторам основ безопасности жизнедеятельности.

9.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Учреждении работниками Учреждения, ведущими ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), определяется Учреждением. Преподавательская работа в Учреждении для указанных работников совместительством не считается.

9.8. При возложении на учителей Учреждения, для которых данное образовательное Учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

9.9. Преподавательская работа работников, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников Учреждения без занятия штатной должности оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

9.10 Привлечение отдельных работников Учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается по письменному приказу директора в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников.

10. Оплата труда руководителей образовательных организаций

10.1. Заработная плата руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

10.2. Индексация заработной платы руководителя Учреждения не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную постановлением городской Думы города Нижнего Новгорода о бюджете города Нижнего Новгорода на очередной финансовый год.

10.3. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором по представлению структурного подразделения администрации города, осуществляющего полномочия учредителя в отношении данной организации, согласованному с заместителем главы администрации города, курирующим данное структурное подразделение.

Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы основного персонала возглавляемой им организации с коэффициентом кратности от 1 до 8.

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение: учитель, преподаватель, педагог дополнительного образования.

10.4. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения:

10.4.1. Периодичность исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается один раз в год. Расчет средней заработной платы работников основного персонала за предыдущий календарный год производится в I квартале года установления должностного оклада руководителя Учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты за выполнение обязанностей, не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

10.4.2. Средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной

численности работников основного персонала Учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя Учреждения.

10.4.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, являющихся внешними совместителями.

10.4.4. В численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала Учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в Учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала Учреждения как один человек (целая штатная единица).

Работники основного персонала Учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Порядок приведения работающих на условиях неполного рабочего времени и внешних совместителей при расчете средней заработной платы работников основного состава:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

Среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

10.5. Для руководителя Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера исходя из перечня оснований, предусмотренных п. 4.2, п. 4.8 раздела 4 настоящего Положения.

Размер выплат по всем указанным основаниям устанавливается в процентах от должностного оклада руководителя Учреждения.

10.6. Для руководителя Учреждения предусматриваются стимулирующие выплаты, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Указанные выплаты устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности деятельности Учреждения.

Размеры стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливаются один раз в полугодие.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются на основании решения комиссии, создаваемой приказом руководителя структурного (функционального) подразделения администрации города Нижнего Новгорода, выполняющего функции учредителя, путем издания приказа заместителя главы администрации города Нижнего Новгорода, курирующего деятельность департамента организационно-кадрового обеспечения деятельности администрации и заключения дополнительного соглашения к трудовому договору (эффективному контракту) руководителя Учреждения.

10.7. Руководителю Учреждения устанавливаются следующие виды надбавок и выплат стимулирующего характера:

п/п	Показатель	Критерий	Размер, % от должностного оклада
1	Присвоенные государственные награды Российской Федерации, установленные в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 N 1099 "О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации", а также почетных званий, учрежденных Министерством Российской Федерации, предусмотренных приказом от 03.06.2010 N 580 "О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации"	наличие	10%
2	Стаж работы на руководящих должностях в отрасли (выслуга лет):	от 1 до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 и более лет	5% 10% 15%
3	Выполнение муниципального задания:	до 80% от 80,1% до 90% от 90,1 и более	Не устанавливается 10% 20%
4	Дисциплинарные взыскания, предписания надзорных органов, обоснованные жалобы	отсутствие	5%
5	Обеспечение удельного веса численности учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей Учреждения не менее 20 %	наличие	2%
6	Обеспечение удельного веса численности молодых педагогов в возрасте до 35 лет в общей численности дошкольных образовательных организациях не менее 20 %	наличие	2%
7			

	Соблюдение требований безопасности в ходе организации работы образовательной организации	наличие	5%
8	Выполнение объемных показателей образовательных организаций		
8.1	Количество обучающихся в автономных и бюджетных общеобразовательных организациях	до 300 обучающихся от 301 до 600 от 601 до 800 от 801 до 1000 от 1001 до 1300 от 1301	Не устанавливается 5% 10% 15% 20% 25%
9	реализация в организации программ повышенного уровня, углубленного изучения отдельных предметов:	в 4 и менее классах в 5-10 классах в более 10 классах	5% 10% 15%
10	реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научные общества учащихся и др.)	наличие	5%
11	участие обучающихся в олимпиадах и конкурсах	наличие	5%
12	создание в организации доступной среды для детей с ограниченными возможностями здоровья, реализация программ по сохранению здоровья детей	наличие	5%
13	реализация программ дополнительного образования, привлечение внебюджетных средств, средств благотворителей	наличие	5%
14	организация работы в двух и более зданиях, работы спортивных площадок	наличие	5%
15	организация работы ФОК	наличие	5%

10.11. руководителя Учреждения устанавливается выплата стимулирующего характера за организацию платных дополнительных образовательных услуг.

Выплата за организацию платных дополнительных образовательных услуг устанавливается по итогам работы за квартал отдельным приказом руководителя структурного (функционального) подразделения администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего функции учредителя, по согласованию с курирующим соответствующее направление деятельности заместителем главы администрации города Нижнего Новгорода на основании финансовых документов, подтверждающих размер дохода от организации платных дополнительных образовательных услуг в Учреждении

Выплата за организацию платных дополнительных образовательных услуг устанавливается в следующих размерах:

Количество обучающихся	Размер дохода <*>, руб.	Размер выплаты, % от дохода
до 300	до 12000	не устанавливается
	12001 - 20000	3
	20001 - 35000	3,5
	35001 - 65000	4
	65001 и более	5
от 300 до 600	до 20000	не устанавливается
	20001 - 40000	2,5
	40001 - 70000	3
	70001 - 150000	3,5
	150001 - 250000	4
	250001 - 310000	4,5
	310001 и более	5
от 601 до 800	до 40000	не устанавливается
	40001 - 100000	2
	100001 - 150000	2,5
	150001 - 250000	3
	250001 - 350000	3,5
	350001 - 500000	4
	500001 и более	5
от 801 до 1000	до 60000	не устанавливается
	60001 - 130000	2
	130001 - 180000	2,5
	180001 - 350000	3
	350001 - 500000	4
	500001 - 1000000	4,5
	1000001 и более	5
от 1001 до 1300	до 70000	не устанавливается
	70001 - 230000	2,5
	230001 - 500000	3

	500001 - 700000	4
	700001 - 1500000	4,5
	1500 и более	5
1301 и более	не более 80000	не устанавливается
	80001 - 250000	2,5
	250001 - 600000	3
	600001 - 800000	3,5
	800001 - 1200000	4
	1200001 - 1600000	4,5
	1600001 и более	5

<*> Совокупный доход за отчетный квартал, полученный за счет организации платных дополнительных образовательных услуг.

10.12. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются персонально для руководителя Учреждения на полугодие исходя из оценки достигнутых показателей эффективности деятельности Учреждения за предыдущий период, за исключением надбавок за выслугу лет, за наличие ученой степени, звания, государственных наград.

10.13. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя, руководителю структурного подразделения и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения исходя из критериев, закрепленных в трудовом договоре работника.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителю руководителя, руководителю структурного подразделения и главному бухгалтеру Учреждения на общих основаниях в соответствии с [разделом 4](#) настоящего Положения.

10.14. Руководителю Учреждения могут выплачиваться премии по следующим основаниям:
в связи с достижением возраста 50, 55 лет и последующих юбилейных дат;
к профессиональным, государственным и общегородским праздникам;
за участие в реализации городской программы развития образования;
по результатам работы организации или системы образования города (района);
по иным основаниям.

Премии, предусмотренные настоящим пунктом, выплачиваются на основании приказа руководителя структурного (функционального) подразделения администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего полномочия учредителя, по согласованию с курирующим соответствующее направление деятельности заместителем главы администрации города за счет средств экономии фонда оплаты труда Учреждения и максимальным размером не ограничиваются.

10.15. В пределах фонда оплаты труда Учреждения а также за счет внебюджетных средств руководителю Учреждения может выплачиваться материальная помощь к отпуску и на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- смерть руководителя или близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, утраты или повреждения имущества;
- для приобретения лекарств или платного лечения руководителя или членов семьи.

Принято решением педагогического совета

МБОУ Школа № 122

протокол № ____ от _____ 2017 год

**Минимальные оклады
по профессиональным квалификационным группам
по должностям работников образовательных учреждений**

**1. Профессиональная квалификационная группа должностей
работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня**

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <***>, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части)	3536	3985	4067

Примечание:

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня муниципальных образовательных организаций дополнительного образования.

<***> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях;

общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательных организаций со специальным наименованием "санаторная", общеобразовательных организаций со специальным наименованием "специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением".

**2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала второго уровня**

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <***>, руб.
1 квалификационный уровень(дежурный по режиму, младший воспитатель)	1,0	3780	4259	4347
2 квалификационный уровень(диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму)	1,05	3988	4493	4585

Примечание:

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня муниципальных образовательных организаций дополнительного образования.

<***> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях;

общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательных организаций со специальным наименованием "санаторная", общеобразовательных организаций со специальным наименованием "специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением".

3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад <1>, руб.	Минимальный оклад <2>, руб.	Минимальный оклад <3>, руб.	Минимальный оклад <4>, руб.	Минимальный оклад <5>, руб.	Минимальный оклад <6>, руб.	Минимальный оклад <7>, руб.
1 квалификационный уровень(инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый)		6534	7449	6578	6898	7884	9525
2 квалификационный уровень(инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель)	8861	7258	8278	7310	7665	8760	10584
3 квалификационный уровень(воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель)	9303	7621	8692	7676	8047	9198	11114
4 квалификационный уровень(преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед))	9746	8055	9105	8041	8430	9636	11643

Примечание:

<1> Государственные общеобразовательные организации (включая общеобразовательные организации с наличием интерната, общеобразовательные организации со специальным наименованием "кадетская школа" с наличием интерната, "кадетский корпус" с наличием интерната, общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательные организации, общеобразовательные организации с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад", общеобразовательные организации со специальным наименованием "санаторная", общеобразовательные организации со специальным наименованием "специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением", а также общеобразовательные организации с наличием интерната, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей).

<2> Государственные общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательные организации со специальным наименованием "санаторная", общеобразовательные организаций со специальным наименованием "специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением".

<3> Государственные общеобразовательные организации с наличием интерната, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

<4> Государственные профессиональные образовательные организации.

<5> Государственные организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющие обучение

<6> Государственные организации дополнительного образования Нижегородской области.

<7> Дошкольные образовательные организации Нижегородской области, дошкольные группы при общеобразовательных организациях и общеобразовательные организаций с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад".

4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <***>, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	5853	6594	6731
2 квалификационный уровень	1,04	6097	6869	7012
3 квалификационный уровень	1,09	6341	7144	7292

Примечание:

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений муниципальных образовательных организаций дополнительного образования.

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений муниципальных дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях.

5. Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	3298	3715	3792
2 квалификационный уровень	1,07	3536	3985	4067

Примечание:

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих первого уровня муниципальных образовательных организаций дополнительного образования.

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих первого уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях.

6. Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	3455	3894	3974
2 квалификационный уровень	1,09	3780	4259	4347
3 квалификационный уровень	1,2	4145	4672	4767
4 квалификационный уровень	1,32	4573	5152	5259
5 квалификационный уровень	1,45	5000	5632	5750

Примечание:

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих второго уровня муниципальных образовательных организаций дополнительного образования.

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих второго уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях.

7. Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	4461	5026	5130
2 квалификационный уровень	1,09	4877	5496	5609
3 квалификационный уровень	1,2	5365	6046	6170
4 квалификационный уровень	1,33	5914	6663	6801
5 квалификационный уровень	1,48	6585	7419	7572

Примечание:

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих третьего уровня муниципальных образовательных организаций дополнительного образования.

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих третьего уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях.

8. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	7072	7968	8133
2 квалификационный уровень	1,10	7804	8793	8974
3 квалификационный уровень	1,21	8535	9617	9815

Примечание:

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих четвертого уровня муниципальных образовательных организаций дополнительного образования.

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих четвертого уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях.

9. Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"

Размер минимальной ставки заработной платы:

3170 руб., 3572 <*> руб., 3645 <***> руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
1 квалификационный разряд	1,0
2 квалификационный разряд	1,04
3 квалификационный разряд	1,09
2 квалификационный уровень	1,14

Примечание:

<*> Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня муниципальных образовательных организаций дополнительного образования.

<***> Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях.

10. Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"

Размер минимальной ставки заработной платы:

3620 руб., 4079 <*> руб., 4163 <***> руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
4 квалификационный разряд	1,0
5 квалификационный разряд	1,11
2 квалификационный уровень	
6 квалификационный разряд	1,23
7 квалификационный разряд	1,35
3 квалификационный уровень	
8 квалификационный разряд	1,49
4 квалификационный уровень	1,63 - 1,79

Примечание:

<*> Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общетраслевых профессий рабочих второго уровня муниципальных образовательных организаций дополнительного образования.

<*> Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общетраслевых профессий рабочих второго уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях.

11. Профессии рабочих, не включенные в профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общетраслевые профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: 3170 руб., 3572 <*> руб., 3645 <*> руб.			
1	2	Кухонный работник	1,04
	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общетраслевые профессии рабочих второго уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: 3620 руб., 4079 <*> руб., 4163 <*> руб.			
1	5	Повар	1,11
		Слесарь по ремонту автомобилей	
		Слесарь-сантехник	
		Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	

Примечание:

<*> Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общетраслевых профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих муниципальных образовательных организаций дополнительного образования.

<*> Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общетраслевых профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих муниципальных дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях.

Показатели премирования

Категории работников	Показатели премирования	Размер в % от должностного оклада
Педагогические работники	Сохранение контингента обучающихся - выбытие по инициативе обучающегося (законного представителя) в другую образовательную организацию при сохранении им прежнего места жительства, отсутствие переводов в другой класс, к другому педагогу.	до 15 %
	Модернизация образовательного процесса и процесса управления - использование современного содержания образования и образовательных технологий, соответствие образовательных программ организации требованиям БУП, обеспечение углубленного обучения (в т.ч. индивидуальных образовательных программ обучающихся), внедрение научных методов управления.	до 30 %
	Правонарушения обучающихся - отсутствие в периоде премирования вступившего в силу постановления о назначении административного наказания или решения суда о применении мер уголовной ответственности.	до 15 %
	Методическая работа - участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах в течение периода премирования, участие в работе районного методического объединения, руководство методическим объединением учителей на уровне образовательной организации.	до 50 %
	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов.	до 50 %
	Аналитическая работа - обобщение педагогического опыта, дифференцированный подход к организации учебной деятельности, наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей.	до 30 %
	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе - использование технических средств в учебном процессе.	до 30 %
	Участие в инновационной и экспериментальной работе.	до 30 %
	Работа с родителями - эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, включая индивидуальную работу.	до 30 %
	Внеклассная работа с обучающимися по предмету - проведение школьных предметных олимпиад, конкурсов творческих работ, научных чтений и прочие формы организации учащихся.	до 50 %

	Повышение квалификации в течение периода премирования - прохождение курсовой подготовки, обучение в аспирантуре, соискательство и защита ученого звания. Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм. Своевременное и качественное оформление учетно-отчетной документации.	до 5 % до 30 % до 20 %
Обслуживающий персонал	Своевременное и качественное оформление учетно-отчетной документации. Содержание помещений школы в соответствии с санитарными нормами, правилами противопожарной безопасности.	до 20 % до 100 %

**Перечень и виды надбавок,
устанавливаемые работникам Учреждения**

Виды надбавок	Размер в % от должностного оклада
1. за интенсивность и высокие результаты работы	
сложность, напряженность, интенсивность, степень ответственности и характер работы;	до 100%
успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;	до 100 %
инициатива, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда;	до 50 %
применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, отсутствие травматизма;	до 50 %
наличие работы с родителями;	до 50 %
эстетическое оформление закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм.	до 50 %
2. за качество выполняемых работ	
за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;	до 100%
за участие работника в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ);	до 100%
за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.);	до 50%
отсутствие нарушений техники безопасности;	до 30%
отсутствие обоснованных жалоб на нарушение прав обучающихся, нашедших подтверждение в административных актах;	до 30%
отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции;	до 50%
за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения.	до 100%