

УТВЕРЖДАЮ  
Директор М.А. Ивашкин



## Положение

### Об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Школа № 30 имени Антоновой Лоры Леонидовны»

(в редакции постановлений администрации города Нижнего Новгорода от 18.12.2008 № 5889, от 22.01.2009 № 122, от 01.10.2009 № 5184, от 30.11.2009 № 6439, от 22.01.2010 № 293, от 24.02.2010 № 973, от 12.08.2010 № 4520, от 27.06.2011 № 2471, от 31.08.2011 № 3580, от 29.09.2011 № 4119, от 23.04.2012 № 1620, от 04.06.2012 № 2270, от 10.12.2012 № 5330, от 28.01.2013 № 204, от 01.04.2013 № 1097, от 22.07.2013 № 2710, от 17.10.2013 № 4026, от 09.06.2014 № 2082, от 21.08.2014 № 3300, от 24.09.2014 № 3839, от 06.10.2014 № 4002, от 06.11.2014 № 4618, от 05.12.2014 № 5137, от 30.12.2014 № 5601, от 31.12.2014 № 5826, от 20.03.2015 № 459, от 15.05.2015 № 921, от 17.07.2015 № 1303, от 14.03.2016 № 544, от 07.07.2016 № 2017, от 16.09.2016 № 2984, от 10.04.2017 № 1421, от 22.03.2018 № 777)

март  
город Нижний Новгород  
2018 год

## 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Школа № 30 имени Антоновой Лоры Леонидовны» города Нижнего Новгорода (далее – Положение) вводится в целях определения системы оплаты труда и унификации методов материального стимулирования, используемых в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Школа № 30 имени Антоновой Лоры Леонидовны» (далее - Школа).

1.2. Положение разработано в соответствии с [Трудовым кодексом Российской Федерации](#), [Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ](#) «Об образовании в Российской Федерации», [Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ](#) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением администрации города Нижнего Новгорода от 14.10.2008 № 4744 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Нижнего Новгорода».

1.3. Оплата труда работников Школы 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, положениями об оплате труда муниципальных образовательных организаций.

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

## 2. Система оплаты труда

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

2.2. Система оплаты труда работников Школы устанавливается коллективным договором по согласованию с представительными органами работников в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

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 Школы 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 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»;

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. Директор Школы:

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 том же образовательном учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;

несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Школы.

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

2.7. Формирование фонда оплаты труда Школы осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год.

2.8. Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):

$ФОТ = ФОТб + ФОТст$ .

2.9. Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$ФОТст = ФОТб * S$ , где

S - стимулирующая доля ФОТ.

2.10. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную

плату работников Школы 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 коллективным договором и настоящим Положением. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

2.11. В соответствии с уставной деятельностью Школы при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными [приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н; от 29 мая 2008 г. № 247н; от 29 мая 2008 г. № 248н; от 5 мая 2008 г. № 216н; от 5 мая 2008 г. № 217н.](#)

Штатное расписание Школы ежегодно утверждается директором Школы по согласованию с отраслевым (функциональным) структурным подразделением администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющим в отношении Школы функции и полномочия учредителя, и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной организации.

2.11. Индексация заработной платы работников Школы производится в пределах средств, предусмотренных бюджетом города Нижнего Новгорода на очередной финансовый год.

2.12. Оплата труда библиотечных и других работников Школы, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда установленных для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

2.13. Оплата труда директора Школы определяется с учетом особенностей труда руководителя и устанавливается в соответствии с **разделом 10** настоящего Положения.

### **3. Должностной оклад (ставка заработной платы) работников Школы**

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. Должностной оклад работника 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:

$$Д(С) = (МО \times К_{пкг}) \times К_{обр} \times К_{кат},$$

где:

Д(С) - должностной оклад (ставка заработной платы);

МО – минимальный оклад;

К<sub>пкг</sub> – повышающий коэффициент по соответствующему квалификационному уровню ПКГ;

К<sub>обр</sub> - повышающий коэффициент учета уровня образования;

К<sub>кат</sub> - повышающий коэффициент учета квалификационной категории.

3.6. Таблица повышающих коэффициентов с учетом уровня образования:

Уровень образования	Повышающий коэффициент
Среднее профессиональное образование	1,05
Высшее образование - бакалавриат	1,1
Высшее образование - специалитет, 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

№ 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. Для педагогических работников Школы, подведомственных департаменту культуры, применение повышающего коэффициента за высшее профессиональное образование возможно только при наличии у педагогического работника высшего профессионального образования, соответствующего профилю учреждения или преподаваемых дисциплин, или высшего педагогического образования.

3.11. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Школы устанавливаются в штатном расписании на 10–30% ниже должностного оклада директора Школы.

#### **4. Выплаты компенсационного характера**

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

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

4.2. В Школе устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

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. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по Перечню, определяемому Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, устанавливаются с учетом результатов специальной оценки условий труда в размере до 12 % от должностного оклада работников.

Конкретный размер выплат за работу с вредными условиями труда устанавливается директором по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

Установление доплаты работнику за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, не является основанием для увеличения выплат за работу с вредными условиями труда.

4.4. 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;

за ненормированный рабочий день водителям автомобилей – 25% от базового оклада;

за работу водителям автомобилей, требующего повышенного уровня профессиональной квалификации:

I класса – 25% от базового оклада;

II класса – 10% от базового оклада.

4.5. 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;

4.6. Переработка рабочего времени воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.7. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников Школы, 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 Школой самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, дополнительными соглашениями к трудовому договору работников.

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,	до 15
по математике, химии, физике, биологии, <***>	до 10
3. Учителям, преподавателям за классное руководство	

(руководство группой) <*>	
1-4 класса	до 15
5-11 класса	до 20
4. Учителям, преподавателям за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в школе	до 10
5. Педагогическим работникам за руководство методическими и предметными комиссиями на уровне Школы на уровне района	до 15 до 30
6. Учителям, преподавателям и другим работникам за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников в Школе: до 300 комплектов учебников от 300 до 600 комплектов учебников от 600 до 1000 комплектов учебников от 1000 комплектов учебников	до 5 до 10 до 15 до 20
7. Учителям, преподавателям или другим работникам за участие в работе экспериментальных площадок	до 15
8. Учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам за заведование учебно-тренировочными пунктами сдачи ЕГЭ и ГИА	до 10
9. Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате учреждения должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 30
10. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения	до 30
11. Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в Школе 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 учреждений всех типов и видов. 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 Школы может быть также предусмотрена доплата по таким предметам, но не более 10% от должностного оклада.

4.8. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему в Школе 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.

4.10. За специфику работы в Школе 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 работу с детьми и подростками, с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами, с девиантным поведением, в том числе на отделениях, в классах, группах: обслуживающему персоналу педагогическим работникам	до 15 до 20
1.2. 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
1.3. За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых. На период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	до 20

Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников Школы определяются директором Школы по согласованию с представительным органом работников организации в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в Школе, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется Положением об оплате труда.

## 5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам в процентах к должностным окладам, определенных по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, или в абсолютных величинах.

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 директора Школы в порядке, установленном локальными актами образовательной организации, коллективным договором.

5.3. В Школе устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

надбавка за качество выполняемых работ;

надбавка за наличие почетных званий, предусмотренных **пунктом 5.7** настоящего Положения;

надбавка за выслугу лет;

премии по итогам работы за месяц, квартал, год, иной расчетный период.

5.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с критериями оценки работы, утвержденными локальными актами Школы.

К основным критериям оценки работы относятся:

сложность, напряженность, интенсивность, степень ответственности и характер работы;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда;

применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, отсутствие травматизма;

наличие работы с родителями;

эстетическое оформление закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм.

5.5. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

за участие работника в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ);

за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.);

отсутствие нарушений техники безопасности;

отсутствие обоснованных жалоб на нарушение прав обучающихся, нашедших подтверждение в административных актах;

отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции;

за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

5.6. За выслугу лет устанавливается ежемесячная надбавка, которая исчисляется в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) 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, с учетом педагогической нагрузки по основной должности;

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

Надбавка за выслугу лет устанавливается только по основной должности, занимаемой работником.

5.7. 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 образовательной организации, а педагогических работников образовательных организаций - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 10% от должностного оклада с учетом нагрузки.

5.8. Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов Школы в целом или конкретным работником. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

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

Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий год. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников.

Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом директора Школы в пределах фонда оплаты труда, и максимальным размером не ограничены.

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, имеющим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

#### 5.8.1. Основные показатели премирования:

Сохранение контингента обучающихся - выбытие по инициативе учащегося (законного представителя) в другую образовательную организацию при сохранении им прежнего места жительства, отсутствие переводов в другой класс, к другому педагогу.

Модернизация образовательного процесса и процесса управления - использование современного содержания образования и образовательных технологий, соответствие образовательных программ организации требованиям БУП, обеспечение профильного обучения (в т.ч. индивидуальных образовательных программ обучающихся), программ компенсирующего обучения, внедрение научных методов управления.

Правонарушения обучающихся - отсутствие в периоде премирования вступившего в силу постановления о назначении административного наказания или решения суда о применении мер уголовной ответственности.

Наличие методической работы - участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах в течение периода премирования, участие в работе районного методического объединения, руководство методическим объединением учителей на уровне Школы.

Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов.

Наличие аналитической работы учителя - обобщение педагогического опыта, дифференцированный подход к организации учебной деятельности, наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей.

Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе - использование технических средств в учебном процессе.

Участие в инновационной и экспериментальной работе.

Наличие работы с родителями - эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, включая индивидуальную работу.

Внеклассная работа с обучающимися по предмету - включает проведение школьных предметных олимпиад, конкурсов творческих работ, научных чтений и прочие формы организации учащихся.

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.

## **6. Иные выплаты**

6.1. Положением об оплате труда работников образовательной организации может быть предусмотрена выплата работникам материальной помощи. Порядок и условия выплаты материальной помощи определяются правовым актом организации.

6.2. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, формирующих базовую часть фонда оплаты труда.

6.3. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом образовательной организации.

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

## **7. Особенности исчисления заработной платы педагогических работников**

7.1. Месячная заработная плата учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования 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 Школе, осуществляемую на условиях совместительства;

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

Установленная учителям, преподавателям, педагогов дополнительного образования 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 (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников 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 (образовательного процесса) 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 Школы 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 организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в Школе 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), 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 Школой 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 Школе:

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 Школы 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 конкретная продолжительность рабочего времени (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, оговариваемых в трудовом договоре».

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

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, преподавателей, педагогов дополнительного образования устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Школе.

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается директором Школы с учетом мнения представительного органа работников Школы. 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 только с письменного согласия работника.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых Школа является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

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 физвоспитания, преподавателям - организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

9.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении работниками Школы, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей директора), - самой Школой. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

9.8. При возложении на учителей Школы, 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 учащимися, 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 Школы без занятия штатной должности в том же учреждении 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 Школы к работе в выходные и праздничные дни допускается по письменному приказу работодателя в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников и мнения представительного органа работников Школы.

## **10. Оплата труда директор Школы**

10.1. Заработная плата директора Школы состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

10.2. Индексация заработной платы директора Школы 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 директора Школы определяется трудовым договором по представлению департамента образования администрации города, осуществляющего полномочия учредителя в отношении Школы, согласованному с заместителем главы администрации города, курирующим департамент образования курирующим данное структурное подразделение.

Заработная плата директора Школы устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы основного персонала Школы с коэффициентом кратности от 1 до 8.

К основному персоналу Школы относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу Школы приведены в **приложении 2** к настоящему Положению.

10.4. Порядок исчисления размера средней заработной платы, для определения размера должностного оклада директора Школы:

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

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты за выполнение обязанностей не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Школы 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 Школы определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала Школы за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала Школы за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада директору Школы.

10.4.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала

Школы учитывается среднемесячная численность работников основного персонала Школы, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала Школы, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала Школы, являющихся внешними совместителями.

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

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

Работники основного персонала Школы, 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 Школы 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 неполностью 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 Школы, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала Школы, работавших на условиях неполного рабочего времени

10.5. Для директора Школы устанавливаются выплаты компенсационного характера, исходя из перечня оснований, предусмотренных **п. 4.2, п. 4.10** раздела 4 настоящего Положения.

Размер выплат по всем указанным основаниям устанавливается в процентах от должностного оклада директора Школы.

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

Размеры стимулирующих выплат директору Школы устанавливаются один раз в полугодие.



Размеры стимулирующих выплат устанавливаются на основании решения комиссии, создаваемой приказом руководителя департамента образования 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) директора Школы.

Порядок работы комиссии устанавливается в соответствии с **Приложением 3** к настоящему Положению.

10.7. Директору Школы устанавливаются следующие виды надбавок и выплат стимулирующего характера:

№ п/п	Показатель	Критерий	Размер, % от должностного оклада
1.	Присвоенные государственные награды Российской Федерации, установленных 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 Школы не менее 20%	наличие	2%
6.	Соблюдение требований безопасности в ходе организации	наличие	5%

	работы Школы		
7.	Выполнение объемных показателей Школы		
7.1	Количество обучающихся в Школе	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%
8.	Для директора Школы		
8.1.	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%
8.2.	реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальных проектов, научных обществ учащихся и др.)	наличие	5%
8.3.	участие обучающихся в олимпиадах и конкурсах	наличие	до 5%
8.4.	создание в Школе доступной среды для детей с ограниченными возможностями здоровья, реализацию программ по сохранению здоровья детей	наличие	5%
8.5.	реализация программ дополнительного образования, привлечение внебюджетных средств, средств благотворителей	наличие	5%
8.6.	организация работы в двух и более зданиях, работы спортивных площадок	наличие	5%
8.7.	организация работы ФОК	наличие	5%

10.8. Директору Школы вновь назначенному в действующую Школу устанавливаются выплаты стимулирующего характера исходя из оценки показателей, установленных **подпунктами 1, 2, 3, 4, 8 пункта 10.7** настоящего Положения и фактически достигнутым к моменту назначения.

Выплаты стимулирующего характера вновь назначенному директору устанавливаются в порядке, предусмотренном **п. 10.6** настоящего Положения, с даты назначения на должность директора Школы до завершения текущего полугодия.

Директору Школы вновь введенной в эксплуатацию (открытой после длительного перерыва в работе более 6 месяцев) стимулирующие выплаты устанавливаются исходя из проектных данных.

10.10. При назначении на должность директора Школы не введенной в эксплуатацию, выплаты стимулирующего характера не устанавливаются.

10.11. Директору Школы 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 департамента образования 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.

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

Количество обучающихся	Размер дохода*, руб.	Размер выплаты, % от дохода
до 300	до 12 000	не устанавливается
	12 001 - 20 000	3
	20 001 - 35 000	3,5
	35 001 - 65 000	4
	65 001 и более	5
от 300 до 600	до 20 000	не устанавливается
	20 001 - 40 000	2,5
	40 001 - 70 000	3
	70 001 - 150 000	3,5
	150 001 - 250 000	4
	250 001 - 310 000	4,5
от 601 до 800	310 001 и более	5
	до 40 000	не устанавливается
	40 001 - 100 000	2
	100 001 - 150 000	2,5
	150 001 - 250 000	3
	250 001 - 350 000	3,5
	350 001 - 500 000	4
от 801 до 1000	500 001 и более	5
	до 60 000	не устанавливается
	60 001 - 130 000	2
	130 001 - 180 000	2,5
	180 001 - 350 000	3
	350 001 - 500 000	4
	500 001 - 1 000 000	4,5
от 1001 до 1300	1 000 001 и более	5
	до 70 000	не устанавливается
	70 001 - 230 000	2,5
	230 001 - 500 000	3
	500 001 - 700 000	4
1301 и более	700 001 - 1 500 000	4,5
	1 500 и более	5
	Не более 80 000	не устанавливается
	80 001 - 250 000	2,5
	250 001 - 600 000	3
	600 001 - 800 000	3,5
800 001 - 1 200 000	4	
1 200 001 - 1 600 000	4,5	
1 600 001 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 директора Школы на полугодие, исходя из оценки достигнутых показателей эффективности деятельности Школы за предыдущий период, за исключением надбавок за выслугу лет, за наличие ученой степени, звания, государственных наград.

10.13. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру Школы устанавливаются директором Школы.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителю руководителя и главному бухгалтеру Школы на общих основаниях в соответствии с **разделом 4** настоящего Положения.

10.14. Директору Школы могут выплачиваться премии по следующим основаниям:

в связи с достижением руководителем образовательной организации 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 соответствующей образовательной организации и максимальным размером не ограничивается.



## Минимальные оклады по ПКГ для работников образовательных организаций

### 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)	3 677	4 144	4 230

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	3 931	4 429	4 521
2 квалификационный уровень (диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму)	1,05	4 148	4 673	4 768

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/квалификац	Повышающий коэффициент по	Мин. оклад по должностям «учитель»,	Мин. оклад, по должностям пед. раб-в за	Мин. оклад по должности «воспитате	Мин. оклад пед. раб-в организаций дополнитель	Мин. оклад пед. раб-в дошкольны х
---	---------------------------	-------------------------------------	---	------------------------------------	---	-----------------------------------

<b>ионный уровень</b>	<b>должности</b>	<b>«преподаватель», «педагог» организаций группы 1, руб.</b>	<b>искл. должностей «учитель», «преподаватель», «педагог» группа 1 за искл. 2, руб.</b>	<b>ль», «старший воспитатель» для организаций группы 2, руб.</b>	<b>ного образования 3, руб.</b>	<b>образовательных организаций 4, руб.</b>
1 квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый)	1,0		6 861		8 696	9 763
2 квалификационный уровень (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель)	1,11	9 304	7 621		9 662	10 849
3 квалификационный уровень (воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель)	1,17	9 768	8 002	8 073	10 145	11 392
4 квалификационный уровень (преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед))	1,22	10 233	8 384	8 458	10 629	11 934

Примечание:

1 Муниципальные 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 Муниципальные общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательные организации со специальным наименованием «санаторная», общеобразовательные организации со специальным наименованием «специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением».

3 Муниципальные организации дополнительного образования города Нижнего Новгорода.

4 Дошкольные образовательные организации города Нижнего Новгорода, дошкольные группы при общеобразовательных организациях и общеобразовательные организации.

#### 4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

<b>Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень</b>	<b>Повышающий коэффициент по должности</b>	<b>Минимальный оклад, руб.</b>	<b>Минимальный оклад *, руб.</b>	<b>Минимальный оклад **, руб.</b>
1 квалификационный уровень	1,0	6 087	6 858	7 000
2 квалификационный уровень	1,04	6 341	7 144	7 292
3 квалификационный уровень	1,09	6 595	7 430	7 584

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»

<b>Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень</b>	<b>Повышающий коэффициент по должности</b>	<b>Минимальный оклад, руб.</b>	<b>Минимальный оклад *, руб.</b>	<b>Минимальный оклад **, руб.</b>
1 квалификационный уровень	1,0	3 430	3 864	3 944
2 квалификационный уровень	1,07	3 677	4 144	4 230

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»

<b>Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень</b>	<b>Повышающий коэффициент по должности</b>	<b>Минимальный оклад, руб.</b>	<b>Минимальный оклад *, руб.</b>	<b>Минимальный оклад **, руб.</b>
1 квалификационный уровень	1,0	3 593	4 050	4 133
2 квалификационный уровень	1,09	3 931	4 429	4 521



3 квалификационный уровень	1,2	4 311	4 859	4 958
4 квалификационный уровень	1,32	4 756	5 358	5 469
5 квалификационный уровень	1,45	5 200	5 857	5 980

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	4 639	5 227	5 335
2 квалификационный уровень	1,09	5 072	5 716	5 833
3 квалификационный уровень	1,2	5 580	6 288	6 417
4 квалификационный уровень	1,33	6 151	6 930	7 073
5 квалификационный уровень	1,48	6 848	7 716	7 875

Примечание:

\* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих третьего уровня муниципальных образовательных организаций дополнительного образования.

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

#### 8. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные 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	7 355	8 287	8 458
2 квалификационный уровень	1,10	8 116	9 145	9 333
3 квалификационный уровень	1,21	8 876	10 002	10 208

Примечание:

\* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих четвертого уровня муниципальных образовательных организаций дополнительного образования.

\*\* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных 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:

3 297 руб., 3715 \* руб., 3 791 \*\* 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:

3 765 руб., 4 242 \* руб., 4 330 \*\* 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 общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня муниципальных образовательных организаций дополнительного образования.

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

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

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» Размер минимальной ставки заработной платы: 3 297 руб., 3 715 * руб., 3 791 ** руб.			
1	2	Кухонный работник	1,04
	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» Размер минимальной ставки заработной платы: 3 765 руб., 4 242 * руб., 4 330 ** 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 общепрофессиональных профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих муниципальных образовательных организаций дополнительного образования.

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

**Перечень должностей  
работников, относимых к основному персоналу муниципальных образовательных  
организаций**

<b>Тип учреждения</b>	<b>Должности работников, относимые к основному персоналу</b>
Общеобразовательные учреждения	Учитель, педагог дополнительного образования, преподаватель

**Типовое положение  
о комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности  
руководителей муниципальных образовательных организаций**

**1. Общие положения**

1.1. Комиссия по оценке выполнения показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций (далее – Комиссия) создается на основании приказа руководителя структурного (функционального) подразделения администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего полномочия учредителя в отношении соответствующей образовательной организации (далее – представитель учредителя).

1.2. Основной задачей Комиссии является оценка эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций и соответственно выполнения целевых показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных организаций города Нижнего Новгорода.

1.3. Комиссия осуществляет свою деятельность на постоянной основе.

**2. Состав и полномочия Комиссии**

2.1. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов Комиссии:

2.1.1. Персональный состав комиссии утверждается приказом представителя учредителя.

2.2. Председатель комиссии:

2.2.1. Осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии.

2.2.2. Председательствует на заседаниях Комиссии.

2.3. При отсутствии председателя Комиссии заседание Комиссии проводит заместитель председателя Комиссии.

2.4. Секретарь Комиссии:

2.4.1. Обеспечивает информирование членов Комиссии о дате, времени и месте проведения заседания Комиссии.

2.4.2. Ведет протоколы заседаний Комиссии.

2.4.3. Принимает отчеты от организации, проводит анализ отчетов и знакомит с ними членов Комиссии.

2.4.4. Готовит проект решения Комиссии на основании отчетов организаций и мотивированного мнения членов Комиссии.

2.5. Заседания Комиссии проводятся не реже чем раз в полгода. Дата проведения заседания Комиссии назначается председателем Комиссии (в его отсутствие - заместителем председателя Комиссии).

2.6. Решение Комиссии принимается большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании.

Если за решение Комиссии проголосовала ровно половина членов Комиссии, то решающим является голос председателя Комиссии, а при его отсутствии - заместителя председателя Комиссии.

2.7. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее половины от общего числа ее членов.

2.8. Для выполнения возложенных задач Комиссия осуществляет следующие функции:

2.8.1. Рассматривает представленные организациями отчеты о выполнении целевых показателей, характеризующие результативность деятельности организации.

2.8.2. Привлекает к участию в заседаниях Комиссии руководителей организаций, а

также представителей органов государственного-общественного управления образованием.

2.8.3. Оценивает показатели деятельности муниципальных образовательных организаций.

2.9. Комиссия по вопросам, входящим в ее компетенцию, имеет право:

2.9.1. Запрашивать у руководителей организаций необходимую для ее деятельности информацию.

2.9.2. Устанавливать для руководителей организаций сроки предоставления информации.

### **3. Порядок работы Комиссии**

3.1. Секретарь Комиссии принимает на рассмотрение от организаций отчеты установленного образца, утвержденного приказом представителя учредителя о выполнении целевых показателей эффективности деятельности организаций вместе с сопроводительным листом для отражения замечаний и предложений ежеквартально не позднее 7 рабочих дней месяца, следующего за отчетным периодом.

3.2. Члены Комиссии рассматривают отчеты и проект решения Комиссии, после чего при наличии замечаний к проекту не позднее 2 рабочих дней до даты заседания Комиссии направляют секретарю Комиссии замечание на проект решения.

3.3. Решение Комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности организаций за отчетный период отражается в протоколе, который подписывается всеми членами Комиссии и представляется на утверждение председателю Комиссии.

3.4. Решение Комиссии является основанием для издания приказа заместителя главы администрации города, наделенного правами работодателя, об установлении руководителям муниципальных образовательных организаций выплат компенсационного и стимулирующего характера на очередное полугодие.

3.5. Решение Комиссии может быть обжаловано в установленном законом порядке.

**Размеры минимальных окладов,  
минимальных ставок заработной платы работников муниципальных организаций,  
осуществляющих Образовательную деятельность на территории города Нижнего Новгорода, а  
также иных муниципальных организаций города Нижнего Новгорода, учредителем которых  
является департамент образования администрации города Нижнего  
Новгорода, по замещаемым должностям, предусмотренным ПКГ должностей работников  
культуры**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), рублей
1.	ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		9 237
2.	ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	1,0	10 190
2.2.	2 квалификационный уровень	1,06	10 829
2.3.	3 квалификационный уровень	1.12	11 466
2.4.	4 квалификационный уровень	1.18	12 102
3.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» (руководитель кружка, аккомпаниатор, культорганизатор)		11 215
4.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (библиотекарь, библиограф, звукооператор, художник, художник-конструктор и другие)		12 559
5.	ПКГ «Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии» (заведующий отделом (сектором) библиотеки, заведующий отделом (сектором) музея, звукорежиссер и другие)		14 055

**Размеры**

минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы работников муниципальных организаций, осуществляющих Образовательную деятельность на территории города Нижнего Новгорода, а также иных муниципальных организаций города Нижнего Новгорода, учредителем которых является департамент образования администрации города Нижнего Новгорода, по замещаемым должностям, предусмотренным ПКГ должностей работников здравоохранения

<b>№ п/п</b>	<b>Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень</b>	<b>Повышающий коэффициент по профессии</b>	<b>Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы, рублей)</b>	<b>Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), *,рублей</b>	<b>Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), **, рублей</b>
1.	ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»				
1.1.	1 квалификационный уровень (санитарка, санитарка (мойщица), младшая медицинская сестра по уходу за больными, сестра-хозяйка)		7 034	8 087	7 923
2.	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»				
2.1.	1 квалификационный уровень (инструктор по лечебной физкультуре)		8 017	9 220	9 035
2.2.	2 квалификационный уровень (медицинская сестра диетическая)	1,1	8 819	10 142	9939
2.3.	3 квалификационный уровень (медицинская сестра)	1,15	9 220	10 603	10 390
2.4.	4 квалификационный уровень (зубной врач)	1,17	9 380	10 787	10 571
2.5.	5 квалификационный	1,24	9 941	11 433	11 203



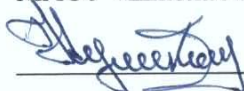
	уровень (старшая медицинская сестра)				
3.	ПКГ «Врачи и провизоры»				
3.1.	1 квалификационный уровень		9 824	11 299	11 071
3.2.	2 квалификационный уровень (врачи-специалисты)		10 859	12 487	12 235
3.3.	3 квалификационный уровень (врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно-профилактических организаций)		11 076	12 738	12 480
4.	ПКГ «Руководители структурных подразделений организаций с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»				
4.1.	1 квалификационный уровень (заведующий структурным подразделением)		11 524	13 251	12 984

Примечание:


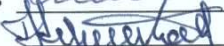
\* Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) по профессиональной квалификационной группе должностей медицинских работников дошкольных образовательных организаций и дошкольных групп при общеобразовательных организациях, общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов «начальная школа - детский сад»;

\*\* Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) по профессиональной квалификационной группе должностей медицинских работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования города Нижнего Новгорода.

Согласовано:  
Председатель профсоюзного комитета  
МАОУ «Школа № 30 им. Л.Л. Антоновой»

 Куликова С.Ю.

Принято  
Общим собранием  
Протокол № 1 от 27.03.2018г.

Председатель  Зими́на В.И.  
Секретарь  Куликова С.Ю.