



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НИЖНЕГО НОВГОРОДА

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Школа № 120»**

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
МБОУ «Школа № 120»
от «02» июля 2020г. № 82-о

**Положение
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Школа № 120»**

город Нижний Новгород
2020

**Положение
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Школа № 120»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 120» (далее Положение) вводится в целях определения системы оплаты труда и унификации методов материального стимулирования, используемых в муниципальных образовательных организациях.

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», положением об оплате труда работников муниципальных учреждений города Нижнего Новгорода, утвержденного постановлением главы администрации города от 17.07.2015 № 1303, постановлением администрации города Нижнего Новгорода от 13.07.2017 № 3343 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) муниципальных учреждений и предприятий, подведомственных администрации города Нижнего Новгорода».

1.3. Оплата труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 120» (далее образовательная организация) 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 МБОУ «Школа № 120» 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 МБОУ «Школа № 120» включает: базовые оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, условия оплаты труда работников и руководителя образовательной организации, условия осуществления выплат

компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплаты компенсирующего и стимулирующего характера.

2.2. Система оплаты труда работников МБОУ «Школа № 120» устанавливается коллективным договором¹ и настоящим Положением 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, осуществляющей 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 МБОУ «Школа № 120» 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 образовательной организации, установленной 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;

¹ Коллективный договор от 06.02.2017г. (Зарегистрирован администрацией Ленинского района г. Нижнего Новгорода Сектор социально-трудовых отношений 07.12.2012 г. № 48)

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 (образовательной деятельности) 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 образовательной деятельностью (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 МБОУ «Школа № 120»:

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 образовательной организации помимо основной работы, тарификационные списки;

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

2.6. Расходы по оплате труда работников образовательной организации, включая руководителя, в том числе различные виды материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного сметой (планом финансово- хозяйственной деятельности) соответствующей образовательной организации, включая внебюджетные источники.

2.7. Формирование фонда оплаты труда образовательной организации осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год.

2.8. Фонд оплаты труда образовательной организации 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 образовательной организации за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных профессиональных функций, определенных квалификационными требованиями в рамках нормативов рабочего времени с учетом особенностей содержания 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 коллективными договорами, локальными нормативными актами образовательной организации. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

2.11. В соответствии с уставной деятельностью образовательной организации при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессионально квалификационными группами утверждёнными 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 2008г.№217н.

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

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

2.14. Оплата труда библиотечных и других работников образовательной организации, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

2.15. Оплата труда руководителя муниципальной образовательной организации 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 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 № 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:

$$Д(С) = (МО \times Кпкг) \times Кобр \times Ккат,$$

где:

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

МО – минимальный оклад;

Кпкг – повышающий коэффициент по соответствующему квалификационному уровню ПКГ;

Кобр - повышающий коэффициент учета уровня образования;

Ккат - повышающий коэффициент учета квалификационной категории.

Педагогическим работникам, осуществляющих образовательную деятельность на территории города Нижнего Новгорода, заработная плата увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основной должности.

Сформированный должностной оклад (ставка заработной платы) учитывается при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы).

3.6. Таблица повышающих коэффициентов с учетом уровня образования:

| Уровень образования | Повышающий коэффициент |
|---|------------------------|
| 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. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации устанавливаются в штатном расписании на 10-30% ниже должностного оклада руководителя организации

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 образовательной организации 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 работодателем по результатам аттестации рабочих мест 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, совмещение профессий (должностей), работу 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.

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 группы продленного дня, вследствие неявки 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 образовательной организации, 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 МБОУ «Школа № 120» самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре и настоящим Положением.

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 и литературе, по математике, химии, физике, биологии | до 15 до 10 |
| 3. Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой) 1-4 класса 5-11 класса | до 15 до 20 |
| 4. Учителям, преподавателям за заведование учебными кабинетами (лабораториями), в школе | до 10 |
| 5. Учителям, преподавателям и иным педагогическим работникам за руководство методическими и предметными комиссиями на уровне образовательной организации | до 15 |
| 6. Учителям, преподавателям или другим работникам за участие в работе экспериментальных площадок | до 15 |

| | |
|---|---|
| <p>7. Учителям, преподавателям и другим работникам за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников в школах:</p> <p>до 300 комплектов учебников от 300 до 600 комплектов учебников от 600 до 1000 комплектов учебников от 1000 комплектов учебников</p> | <p>до 5 до 10 до 15 до 20</p> |
| <p>8. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), работе в ночное время (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в выходные и праздничные дни.</p> | <p>Не менее 20</p> |
| <p>9. Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах с количеством классов комплектов (по основному месту работы)</p> <p>от 10 до 19 от 20 до 29 30 и более</p> | <p>до 25 до 50 до 100</p> |

4.8. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему в той же образовательной организации 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 компенсационная выплата в виде доплаты 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.

Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников определяются руководителем организации 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 данной организации, подразделении, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется Положением об оплате труда в организации.

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 руководителя образовательной организации в порядке, установленном локальным актом, коллективным договором и настоящим Положением.

5.3. В МБОУ «Школа № 120» 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 предусмотренных пунктом 5.6 настоящего Положения;
- 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 локальным актом образовательной организации.

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 образовательной деятельности 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 % |

Конкретные размеры надбавок за выслугу лет определяются Положением об оплате труда в организации.

5.7. За наличие званий:

Работникам, имеющим знак отличия Российской Федерации «За наставничество», ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации, ведомственные награды Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, ведомственные награды Министерства спорта Российской Федерации, спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России», почетный диплом «За заслуги в развитии системы образования Нижегородской области», почетные звания Российской Федерации «Народный учитель», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта», «Гроссмейстер» предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин

5.8. Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов организацией 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 образовательной организации.

Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете (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 руководителя образовательной организации в порядке, предусмотренном коллективным договором, локальным актом образовательной организации 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 образовательной деятельности и процесса управления - использование современного содержания образования и образовательных технологий, соответствие образовательных программ организации требованиям БУП, ФГОС, 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 образовательной организации;

-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 образовательной деятельности – использование технических средств в образовательной деятельности;

-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;

-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 коллективным договором образовательной 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 руководителю образовательной организации принимается отраслевым (функциональным) структурным подразделением администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющим в отношении образовательной организации функции и полномочия учредителя.

6.5. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление руководителя образовательной организации, на имя руководителя отраслевого (функционального) органа администрации, осуществляющим в отношении образовательной организации функции и полномочия учредителя.».

6.6. Материальная помощь руководителям образовательных организаций может выплачиваться в следующих случаях:

заболевание, требующее сложного оперативного вмешательства либо дорогостоящего лечения при предоставлении медицинских справок, заключений и иных документов медицинских учреждений, подтверждающих данные обстоятельства;

утраты недвижимого имущества в результате пожара или стихийного бедствия при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы;

смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей) при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;

вступление в брак при предоставлении свидетельства о заключении брака;

рождение ребенка (детей) при предоставлении свидетельства о рождении ребенка (детей).

в связи с достижением руководителем образовательной организации 50, 55 лет и последующих юбилейных дат

7. Особенности исчисления заработной платы педагогических работников

7.1. Месячная заработная плата учителей, 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, педагогов дополнительного образования за работу в другом образовательной организации (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

-учителей, педагогов дополнительного образования для которых данная образовательная организация 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, 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, педагогам дополнительного образования при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

При невыполнении по независящим от учителя, причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

7.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательной деятельности) 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 (образовательной деятельности) 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 образовательной организации 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;

-за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

-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 образовательной организации;

-при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (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), 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 образовательной организацией 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 образовательных организациях:

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 муниципальной образовательной организации 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 11.05.2016 № 563 «О продолжительности рабочего времени (норме 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 МБОУ «Школа № 120» с учетом особенностей их деятельности устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

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

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников организации. 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 данная образовательная организация 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. Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в той же образовательной организации работниками образовательной организации, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), определяется образовательной организацией. Преподавательская работа в той же образовательной организации для указанных работников совместительством не считается.

9.7. При возложении на учителей общеобразовательной организации, для которых данная образовательная организация 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.

9.8. Преподавательская работа работников, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательной организации 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.

9.9. Привлечение отдельных работников образовательных организаций 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 образовательной организации.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации его руководителем, определяется отраслевым (функциональным) органом администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющим в отношении образовательной организации функции и полномочия учредителя, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, руководителем образовательной организации. Преподавательская работа в той же образовательной организации для указанных работников совместительством не считается.

10. Оплата труда руководителя образовательной организации

10.1. Заработная плата руководителя муниципальной образовательной организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

10.2. Индексация заработной платы руководителя образовательной организации 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 образовательной организации определяется трудовым договором по представлению отраслевого (функционального) органа администрации города, осуществляющего полномочия учредителя в отношении данной организации, согласованному с заместителем главы администрации города, курирующим данный отраслевой (функциональный) орган.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется в соответствии с постановлением администрации города Нижнего Новгорода от 13 июля 2017 года № 3343.

К основному персоналу образовательной организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана организация. Перечни должностей и профессий работников организаций, которые относятся к основному персоналу по типам и видам образовательных организаций, приведены в [приложении № 2](#) к настоящему Положению.

10.4. Порядок исчисления размера средней заработной платы, для определения размера должностного оклада руководителя образовательной организации:

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

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты за выполнение обязанностей не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала образовательной организации 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

образовательной организации 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 организации за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя образовательной организации.

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

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

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

Работники основного персонала организации, 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 организации учитываются пропорционально отработанному времени.

Порядок приведения работающих на условиях неполного рабочего времени и внешних совместителей при расчёте 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 образовательной организации, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала организации, работавших на условиях неполного рабочего времени.

10.5. Руководителям образовательных организаций предусматриваются стимулирующие выплаты, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Указанные выплаты устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности деятельности организации.

Размеры стимулирующих выплат руководителю устанавливаются один раз в полугодие.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются на основании решения комиссии, создаваемой приказом руководителя отраслевого (функционального) органа администрации города Нижнего Новгорода, выполняющего функции учредителя, путем издания приказа руководителем аппарата главы города администрации города Нижнего Новгорода, курирующего деятельность департамента кадровой политики администрации и заключения дополнительного соглашения к трудовому договору (эффективному контракту) руководителя образовательной организации.

Порядок работы комиссии устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

10.6. Руководителю образовательной организации, подведомственной департаменту образования администрации города Нижнего Новгорода, 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 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», а также почетных званий, учрежденных Министерством Российской Федерации, предусмотренных приказом от 03.06.2010 № 580 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки | наличие | 10 % |

| | | | |
|------|---|--|--|
| | Российской Федерации», а также почетных званий, учрежденных Министерством Российской Федерации, предусмотренных приказом от 03.06.2010 № 580 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации» заменить словами «а также ведомственные награды, установленные федеральными органами исполнительной власти» | | |
| 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 общеобразовательных организаций не менее 20% | наличие | 2% |
| 6. | Соблюдение требований безопасности в ходе организации работы образовательной организации | наличие | 5 % |
| 7. | Выполнение объемных показателей образовательных организаций | | |
| 7.1. | 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% |

| | | | |
|------|---|---|---------------------|
| 8. | Для руководителей автономных и бюджетных общеобразовательных организаций | | |
| 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 | 5 % |
| 8.4. | создание в организации 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 % |

10.7. Руководителям образовательных организаций вновь назначенным в соответствующую действующую организацию устанавливаются выплаты стимулирующего характера исходя из оценки показателей, установленных подпунктами 1, 2, 3, 8 пункта 10.6 настоящего Положения и фактически достигнутым к моменту назначения.

Выплаты стимулирующего характера вновь назначенным руководителям устанавливаются в порядке, предусмотренном п. 10.5 настоящего Положения, с даты назначения на должность руководителя образовательной организации до завершения текущего полугодия.

Руководителям образовательных организаций вновь введенным в эксплуатацию (открытым после длительного перерыва в работе более 6 месяцев) стимулирующие выплаты устанавливаются исходя из проектных данных.

При назначении на должность руководителя образовательной организации здание которой не получило разрешение на ввод объекта в эксплуатацию, выплаты

стимулирующего характера устанавливаются исходя из оценки показателей, установленных подпунктами 1, 2, 4 пункта 10.7 настоящего Положения.

10.8. Руководителю образовательной организации 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.

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 |
| | 310 001 и более | 5 |
| от 601 до 800 | 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 |
| | 500 001 и более | 5 |
| от 801 до 1000 | 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 |
| | 1 000 001 и более | 5 |

| | | |
|-----------------|-----------------------|--------------------|
| от 1001 до 1300 | до 70 000 | не устанавливается |
| | 70 001 – 230 000 | 2,5 |
| | 230 001 – 500 000 | 3 |
| | 500 001 – 700 000 | 4 |
| | 700 001 – 1 500 000 | 4,5 |
| | 1 500 и более | 5 |
| 1301 и более | 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.

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

10.10. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру образовательной организации устанавливаются руководителем организации исходя из критериев, закрепленных в трудовом договоре работника.

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

10.11. Руководителю образовательной организации могут выплачиваться премии по следующим основаниям:

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 образовательной организации и максимальным размером не ограничивается.

Премия не выплачивается руководителям образовательных организаций, имеющим дисциплинарное взыскание до его снятия.

10.12. Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера):
руководитель - 3,5.

11. Оплата труда заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательной организации

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

11.2. Должностные оклады заместителям директора, главному бухгалтеру образовательной организации устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с учетом компенсационных выплат.

11.3. Заместителям директора, главному бухгалтеру образовательной организации предусматриваются стимулирующие выплаты, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Указанные выплаты устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности деятельности организации.

11.4. Размеры и виды стимулирующих выплат заместителям директора, главному бухгалтеру образовательной организации устанавливаются с учетом показателей эффективности, за исключением надбавок за выслугу лет, за наличие звания, государственных наград.

11.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательной организации на общих основаниях в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

11.6. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательной организации устанавливаются руководителем организации исходя из критериев, закрепленных в трудовом договоре работника, в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

11.7. Дополнительная оплата труда заместителей директора и главного бухгалтера образовательной организации, ведущих преподавательскую работу, производится на основании тарификации в установленном для педагогических работников порядке. Объем часов преподавательской работы заместителей директора образовательной организации и главного бухгалтера определяется руководителем образовательной организации на один учебный год или полугодие, но не более 0,5 ставки соответствующей категории педагогических работников.

11.8. Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного

состава (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера):

заместители руководителя - 3;

главный бухгалтер – 2,5.

12. Заключительные положения

12.1. Настоящее положение вступает в действие с 10.06.2020 года.

12.2. Положение действует до принятия нового локального акта, регулирующего вопросы оплаты труда работников образовательной организации.

Принято на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 1
«15» июня 2020 года

Приложение № 1
к положению об оплате труда
работников Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Школа № 120»

**Минимальные оклады по ПКГ для работников учреждений,
подведомственных департаменту образования
по профессиональным квалификационным группам
по должностям работников образовательных учреждений**

| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | квалификационный уровень | Повышающий коэффициент | Минимальный оклад <1>, руб. | Минимальный оклад , руб. |
|---|--------------------------|------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| Общепрофессиональные должности служащих первого уровня | 1 | 1,00 | | 3574 |
| | 2 | 1,07 | | 3831 |
| Общепрофессиональные должности служащих второго уровня | 1 | 1,00 | | 3744 |
| | 2 | 1,09 | | 4096 |
| | 3 | 1,20 | | 4492 |
| | 4 | 1,32 | | 4956 |
| | 5 | 1,45 | | 5418 |
| Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня | 1 | 1,00 | | 4834 |
| | 2 | 1,09 | | 5285 |
| | 3 | 1,20 | | 5814 |
| | 4 | 1,33 | | 6409 |
| | 5 | 1,48 | | 7136 |
| Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня | 1 | 1,00 | | 7644 |
| | 2 | 1,10 | | 8457 |
| | 3 | 1,21 | | 9249 |
| Руководители структурных подразделений | 1 | 1,00 | | 6343 |
| | 2 | 1,04 | | 6607 |
| | 3 | 1,09 | | 6872 |
| Учебно-вспомогательный персонал первого уровня | | | | 3831 |
| Учебно-вспомогательный персонал второго уровня | 1 | 1,00 | | 4096 |
| | 2 | 1,05 | | 4322 |

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Мин. оклад по должностям "учитель", "преподаватель", "педагог" организаций группы <1>, руб. | Мин. оклад, по должностям пед. раб-в за искл. должностей "учитель", "преподаватель", "педагог" группа <1> за искл. <2>, руб. |
|--|---|--|
| <u>1 квалификационный уровень</u> (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый) | | 6 861 |
| <u>2 квалификационный уровень</u> (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель) | 9 304 | 7 621 |
| <u>3 квалификационный уровень</u> (воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель) | 9 768 | 8 002 |
| <u>4 квалификационный уровень</u> (преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)) | 10 233 | 8 384 |

<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 организаций со специальным наименованием "специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением"

Базовые оклады по профессиональным квалификационным группам по профессиям рабочих

| Профессиональная квалификационная группа | Квалификационный уровень | Минимальная ставка заработной платы | Повышающий коэффициент | Минимальный оклад, руб. |
|---|--------------------------|-------------------------------------|------------------------|-------------------------|
| Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня | 1 | 3297 | | 3435 |
| | 1 р | | 1 | 3435 |
| | 2 р | | 1,04 | 3573 |
| | 3 р | | 1,09 | 3745 |
| | 2 | | 1,14 | 3917 |
| Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня | 1 | 3923 | | 3923 |
| | 4 р | | 1 | 3923 |
| | 5 р | | 1,11 | 4355 |
| | 2 | | | |
| | 6 р | | 1,23 | 4825 |
| | 7 р | | 1,35 | 5296 |
| | 3 8 р | | 1,49 | 5845 |
| | 4 | | 1,63-1,79 | 6394 - 7022 |

Приложение № 2
к положению об оплате труда
работников Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Школа № 120»

**Перечень должностей работников,
относимых к основному персоналу
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Школа № 120»**

| Тип учреждения | Должности работников, относимые к основному персоналу |
|--------------------------------|---|
| Общеобразовательное учреждение | Учитель, педагог дополнительного образования |