



**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НИЖНЕГО НОВГОРОДА**  
**Департамент образования**  
**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение**

**«Школа №161»**

ул. Южное шоссе, д. ба, г. Нижний Новгород, 603123, 294-22-29, 256-23-78, тел/факс 294-21-85,  
mail:s161\_nn@mail.52gov.ru

**ПРИНЯТО**  
на общем собрании работников  
МАОУ «Школа №161»  
протокол от 07.11.2022 № 3



**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников Муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения «Школа № 161»**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Школа № 161» (далее - Учреждение) вводится в целях определения системы оплаты труда и унификации методов материального стимулирования, используемых в Учреждении.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Федеральным законом от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", постановлениями администрации города Нижнего Новгорода от 14.10.2008 № 4744 "О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Нижнего Новгорода", от 31.10.2008 № 5202 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нижнего Новгорода (с изменениями от 18 декабря 2008 г., 22 января, 1 октября, 30 ноября 2009 г., 22 января, 24 февраля, 12 августа 2010 г., 27 июня, 31 августа, 29 сентября 2011 г., 23 апреля, 4 июня, 10 декабря 2012 г., 28 января, 1 апреля, 22 июля, 17 октября 2013 г., 9 июня, 21 августа, 24 сентября, 6 ноября, 5, 30, 31 декабря 2014 г., 20 марта, 15 мая, 17 июля 2015 г., 14 марта 2016 года, от 07.07.2016, от 16.09.2016, от 10.04.2017, от 22.03.2018, от 11.11.2019 № 4365, от 26.10.2021 № 4677, от 28.10.2022 № 5817).

1.3. Оплата труда работников Учреждения производится 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, настоящим положением.

1.4. Оплата труда работника Учреждения определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы Учреждения, в пределах фонда

1.5. Установить, что соотношение заработной платы руководителей (включая все выплаты) за счет бюджетных средств образовательных учреждений к средней заработной плате работников основного персонала (включая все выплаты) за счет бюджетных средств данных учреждений по итогам текущего года не должно превышать трех.

1.6. Утвердить соответствие структуры фонда оплаты труда по начальным, основным и средним общеобразовательным школам, включая лицеи, гимназии, школы с углубленным изучением отдельных предметов (за исключением организаций интернатного типа), следующему соотношению: не менее 70 процентов фонда оплаты труда педагогических работников, включая учителей и прочий педагогический персонал (других педагогических работников) и не более 30 процентов фонда оплаты труда прочего персонала (административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего).

## 2. Система оплаты труда

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

2.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором 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 Учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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

показателей квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы (должностной оклад) работника с учетом отнесения к профессиональным квалификационным группам;

**продолжительности рабочего времени** (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Учреждения, 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. Руководитель Учреждения:**

устанавливает ставки заработной платы (должностные оклады) работников, исчисляет заработную плату работников, исходя из показателей квалификации работников;

ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо основной работы, тарификационные списки;

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

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

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

**2.8. Фонд оплаты труда 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 Учреждения 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 коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

2.11. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем Учреждения по согласованию с департаментом образования администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего в отношении Учреждения функции и полномочия учредителя, и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих Учреждения.

В соответствии с уставной деятельностью Учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии, в соответствии с 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».

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

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

2.14. Оплата труда руководителя Учреждения определяется с учетом особенностей труда руководителя и устанавливается в соответствии с **разделом 10** настоящего Положения.

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

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

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

3.3. Минимальные размеры должностных окладов (базовые оклады) работников устанавливаются по соответствующим профессиональным

квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с **Приложением 1** к Положению.

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

3.5. Должностные 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:

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

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

МО – минимальный оклад;

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

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

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

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).

Педагогическим работникам, осуществляющим 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.

### 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), ассистентуры-стажировки	1,3

3.7. Таблица повышающих коэффициентов с учетом квалификационной категории:

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

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

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

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

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

3.10. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 10-30% ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

#### **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 Учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

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

4.7. 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 за проверку письменных работ от учебной нагрузки <*>: по русскому языку и литературе; по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, истории, МХК, обществознание, экономика, география <***>	до 15 до 10 до 10
3. Учителям за классное руководство <*> 1 – 4 классы 5 -11 классы	до 15 до 20
4. Учителям за заведование учебными кабинетами (лабораториями)	до 10
5. Учителям, преподавателям и иным педагогическим работникам за руководство методическими и предметными комиссиями на уровне образовательной организации на уровне района	до 15 до 30
6. Учителям, преподавателям или другим работникам за участие в работе экспериментальных площадок	до 15
7. Учителям, преподавателям за заведование учебными мастерскими комбинированными мастерскими	до 20 до 35
8. Работникам за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников в Учреждении: от 600 до 1000 комплектов учебников от 1000 комплектов учебников	до 15 до 20
9. Учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам за заведование пунктами сдачи ЕГЭ и ГИА	до 10
10. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	20
11. Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школе (в целом на школу) с количеством классов комплектов (по основному месту работы) от 20 до 29 30 и более	до 50 до 100

**Примечание.**

<\*> Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 15 человек для образовательных организаций всех типов и видов, за исключением общеобразовательных организаций (классов), осуществляющих адаптационные основные общеобразовательные программы. Для



классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты.

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

4.8. Доплаты, установленные в п. 4.7 настоящего Положения для педагогических работников Учреждения, непосредственно осуществляющих свою педагогическую деятельность в классах по учебным дисциплинам с углубленным изучением предмета, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение), увеличиваются на коэффициент до 1,5. Конкретный размер доплат указанным педагогическим работникам за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей, определяются Учреждением самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном нормативном акте Учреждения.

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

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

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

Условия труда, за которые устанавливается надбавка	Размер надбавки, % от должностного оклада
За условия труда, отклоняющиеся от нормальных:	
1. За работу в специальных (коррекционных) классах, группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) обслуживающему персоналу педагогическим работникам	до 15% до 20%
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 педагогическим работникам	до 20%

Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников определяются руководителем

Учреждения 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 Учреждении, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется приказом директора Учреждения.

## 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 дополнительном соглашении к трудовым договорам работников.

5.2. Выплаты стимулирующего характера производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда по решению руководителя Учреждения в порядке, установленном локальными актами Учреждения, коллективным договором.

5.3. В Учреждении 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; к профессиональным, государственным и общегородским праздникам;

ежемесячная надбавка отдельным категориям молодых специалистов.

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

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 здоровые берегающих технологий, отсутствие травматизма;

наличие работы с родителями, ее результативность;

эстетическое оформление закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм.

5.5. Показатели и критерии оценки качества выполняемых работ устанавливаются ежемесячно согласно оценочному листу работника.

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

Таблица надбавок за выслугу лет:

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

#### 5.7. За наличие званий:

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

5.8. Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов организацией в целом или конкретным работником. Премирование производится

- по достижению определенных результатов;
- по результатам работы за определенный период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

- к профессиональным, государственным и к общегородским праздникам;

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

Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного 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 директора Учреждения в порядке, предусмотренном коллективным договором, другими локальными актами Учреждения 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.

#### 5.9. 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.

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 Учреждения.

Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований, конкурсов, обучающихся, выполнивших нормативы ГТО и получивших золотой, серебряный или бронзовый знак отличия ГТО.

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 обучения в учебном процессе.

Участие в инновационной и экспериментальной работе. Организация работы по внедрению комплекса ГТО.

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.

5.10. Ежемесячная надбавка к заработной плате устанавливается отдельным категориям молодых специалистов, работающих по трудовому договору в муниципальных образовательных организациях города Нижнего Новгорода и имеющих стаж работы по специальности до 3 лет.

Порядок выплаты ежемесячной надбавки к заработной плате отдельным категориям молодых специалистов, работающих по трудовому договору в муниципальных образовательных организациях города Нижнего Новгорода устанавливается правовым актом администрации города Нижнего Новгорода.

## **6. Иные выплаты**

6.1. Работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь на основании заявления работника в связи со сложной жизненной ситуацией, а так же в связи с юбилеем. Решением об оказании материальной помощи работнику принимается администрацией Учреждения совместно с профкомом в пределах

фонда оплаты труда и утверждается приказом директора Учреждения.

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 работникам регулируются настоящим Положением.

6.4. Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения принимается директором департамента образования администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего в отношении образовательной организации функции и полномочия учредителя.

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

7.1. Месячная заработная плата учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования 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 другой образовательной организации (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, для которых Учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

Установленная учителям, преподавателям, педагогам 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 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 в кружках, 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 образовательных организаций 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 Учреждение;

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 Учреждением самостоятельно. При этом размер почасовой оплаты труда не может превышать размеров ставок почасовой оплаты работников, определенных посредством умножения действующего Минимального размера оплаты труда на коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, в 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 муниципальных образовательных организаций 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, оговариваемой в трудовом договоре".

9.2. Регламентация режима рабочего времени и времени отдыха работников

Учреждения с учетом особенностей их деятельности устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения.

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

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

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета работников Учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

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

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых Учреждение 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 Учреждении работниками, ведущими ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), определяется руководителем Учреждения. Преподавательская работа в Учреждении для указанных работников совместительством не считается.

9.8. При возложении на учителей, для которых 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 Учреждения без занятия штатной должности в 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 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 профсоюзного комитета работников Учреждения.

## **10. Оплата труда руководителя Учреждения**

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

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

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, их заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 8.

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение. Перечни должностей и профессий работников Учреждения, которые относятся к основному персоналу по типу и виду Учреждения, приведены в приложении 2 к настоящему Положению.

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

10.4.1. Периодичность исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения



устанавливается один раз в год. Расчет средней заработной платы работников основного персонала за предыдущий календарный год производится в I квартале года установления должностного оклада руководителя.

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

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

10.4.2. Средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя Учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.5. Для руководителя Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, исходя из перечня оснований, предусмотренных п. 4.2, п. 4.10 раздела 4 настоящего Положения, а также дополнительных оснований для установления выплат:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты
За наличие в организации групп компенсирующей направленности	4 и менее групп	10%
	свыше 4 групп	15%

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

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

Размеры стимулирующих выплат руководителю устанавливаются один раз в полугодие.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются на основании решения комиссии, создаваемой приказом директора департамента образования администрации города Нижнего Новгорода, выполняющего функции учредителя, путем издания приказа заместителя главы администрации города Нижнего Новгорода, курирующего деятельность департамента кадровой политики и развития муниципального управления администрации города Нижнего Новгорода.

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

№ п/п	Показатель	Критерий	Размер, % от должностного оклада
1.	Присвоенные государственные награды Российской Федерации, установленные в соответствии с Указом Президента Российской Федерации	наличие	10%

	Федерации от 07.09.2010 N 1099 "О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации", а также ведомственные награды, установленные федеральными органами исполнительной власти в сфере образования		
2.	Стаж работы на руководящих должностях в отрасли (выслуга лет):		
		от 1 до 5 лет	до 5%
		от 5 до 10 лет	до 10%
		от 10 и более лет	до 15%
3.	Выполнение муниципального задания:		
		до 95%	не устанавливается
		от 95 до 100%	25%
		свыше 100%	30%
4.	Дисциплинарные взыскания, предписания надзорных органов, обоснованные жалобы	отсутствие	10%
5.	Обеспечение удельного веса численности педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций не менее 20%	наличие	2%
6.	Оценка эффективности использования муниципального имущества в соответствии с Положением об определении оценки эффективности использования муниципального имущества муниципальными учреждениями города Нижнего Новгорода, утвержденным решением городской Думы города Нижнего Новгорода от 26.02.2020 № 30	До 1 балла	Не устанавливается
		От 1,1 до 3,49 баллов	2%
		От 3,5 до 3,99 баллов	5%
		От 4 до 5 баллов	10%

7.	Выполнение объемных показателей образовательных организаций		
7.1.	Количество обучающихся в общеобразовательных организациях, за исключением казенных	До 300	не устанавливается
		от 301 до 600	5%
		от 601 до 800	10%
		от 801 до 1000	15%
		от 1001 до 1300	20%
		от 1301	25%
	Для руководителей автономных и бюджетных общеобразовательных организаций		
9.1	реализация в организации предметов с углубленным изучением	в 4 и менее классах	5%
		в 5 - 10 классах	10%
		в более 10 классах	15%
9.2	реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научные общества учащихся и др.)	наличие	5%
9.3.	участие обучающихся в олимпиадах и конкурсах, научных обществах учащихся	наличие	10%
		наличие победителей	15%
9.4.	реализация программ дополнительного образования	До 2	5%
		3 и более	10%
9.5.	организация работы в двух и более зданиях	В 2	5%
		3 и более	10%
9.6.	Организация деятельности структурных подразделений, обеспечивающих осуществление образовательной деятельности с	наличие одного структурного подразделения	10%

	учетом уровня, вида и направленности реализуемых образовательных программ, формы обучения и режима пребывания обучающихся и иных, предусмотренных локальными нормативными актами образовательной организации, структурных подразделений	наличие двух и более структурных подразделений	15%
	Организация отдыха, оздоровления и занятости детей в каникулярное время	наличие	5%
	Организация работы городского/районного ресурсного центра, созданного на базе автономной и бюджетной общеобразовательной организации на основании решения Учредителя	наличие	5%
	Функционирование в образовательной организации групп продленного дня	Менее 3	Не устанавливается
		От 3 до 10	10%
		От 10 до 15	15%
		Более 15	20%
	Присужденная ученая степень: кандидат наук доктор наук	наличие	20%
		наличие	30%
	Наличие у образовательной организации статуса: Федеральная инновационная площадка Региональная инновационная площадка Стажерская площадка и/или пилотная площадка на базе ГБОУ ДПО НИРО	наличие	15%
		наличие	5%
		наличие	5%

10.9. Руководителям образовательных организаций, вновь назначенным в соответствующую действующую организацию, устанавливаются выплаты стимулирующего характера исходя из оценки показателей, установленных подпунктами 1, 2, 3, 8 пункта 10.7, подпунктами 1, 2, 3, 11, 12 пункта 10.8 настоящего Положения и фактически достигнутым к моменту назначения.

Выплаты стимулирующего характера вновь назначенным руководителям

устанавливаются в порядке, предусмотренном п. 10.6 настоящего Положения, с даты назначения на должность руководителя образовательной организации до завершения текущего полугодия.

10.10. Руководителям образовательных организаций 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 директора 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:

для руководителей общеобразовательных организаций:

Количество обучающихся	Размер дохода*, руб.	Размер выплаты, % от дохода
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

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

В случае наличия конфликта интересов между руководителем муниципальной образовательной организации и руководителем отраслевого (функционального) органа администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего полномочия

учредителя, выплата за организацию платных дополнительных образовательных услуг осуществляется на основании приказа заместителя руководителя отраслевого (функционального) органа администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего полномочия учредителя, которому переданы соответствующие полномочия.

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

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

10.13. Руководителю Учреждения могут выплачиваться премии по следующим основаниям:

в связи с достижением руководителем Учреждения 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 директора департамента образования администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего полномочия учредителя, по согласованию с курирующим соответствующее направление деятельности заместителем главы администрации города, за счет средств экономии фонда оплаты труда Учреждения и максимальным размером не ограничивается.

10.14. В случае наличия конфликта интересов между руководителем муниципальной образовательной организации и руководителем отраслевого (функционального) органа администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего полномочия учредителя, премирование осуществляется на основании приказа заместителя руководителя отраслевого (функционального) органа администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего полномочия учредителя, которому переданы соответствующие полномочия в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

**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, секретарь учебной части)	4104	4626	4722

**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 по специальным наименованиям «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	4388	4943	5046
2 квалификационный уровень (диспетчер образовательной организации, старший)	1,05	4630	5216	5322



дежурный по режиму)				
---------------------	--	--	--	--

**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 по специальным наименованием «санаторная», общеобразовательных организаций со специальным наименованием «специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением».

### 3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Мин.оклад по должности «учитель», «преподаватель» «педагог» организаций группы <1>, руб.	Мин.оклад по должностям пед.работ. за искл.должностей «учитель», «преподаватель», «педагог» группа <1> за искл. <2>, руб.	Мин.оклад по должности «воспитатель», «старший воспитатель» для организаций группы <2>, руб.	Мин.оклад пед.работ. организаций дополнительного образования <3>, руб.	Мин.оклад пед.работ. дошкольных образовательных организаций <4>, руб.
1 квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый)	1,0		6 861		8696	9763
2 квалификационный уровень (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель)	1,11	9 304	7 624		9 662	10 849
3 квалификационный уровень (воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог)	1,17	9 768	8 002	8 073	10 145	11 392

дополнительного образования, старший тренер-преподаватель)						
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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <***>, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	6 794	7 654	7 814
2 квалификационный уровень	1,04	7 077	7 974	8 139
3 квалификационный уровень	1,09	7 361	8 293	8 466

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"

Размер минимального оклада первого уровня: 5 977 рублей.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	5 977
2 квалификационный уровень	1,08	6 455

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

Размер минимального оклада второго уровня: 6 497 рублей.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,02	6 627
2 квалификационный уровень	1,04	6 757
3 квалификационный уровень	1,11	7 211
4 квалификационный уровень	1,17	7 601
5 квалификационный уровень	1,26	8 186

**7. Профессиональная квалификационная группа  
"Общепромышленные должности служащих третьего уровня"**

Размер минимального оклада третьего уровня: 7 796 рублей.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	7 796
2 квалификационный уровень	1,20	9 356
3 квалификационный уровень	1,40	10 915
4 квалификационный уровень	1,55	12 084
5 квалификационный уровень	1,67	13 020

**8. Профессиональная квалификационная группа  
"Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"**

Размер минимального оклада первого уровня: 15 532 рублей.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	15 532
2 квалификационный уровень	1,1	17 086
3 квалификационный уровень	1,25	19 416

**9. Профессиональная квалификационная группа  
"Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"**

Размер минимальной ставки заработной платы: 4 784 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

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

Размер минимальной ставки заработной платы: 5 426 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

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

**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: 4 784 руб.			
	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: 5 426 руб.			
	5	Повар	1,11

		Слесарь по ремонту автомобилей	1,11
		Слесарь-сантехник	1,11
		Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	1,11

**Приложение № 2**  
**к Положению об оплате труда**  
**работников МБОУ «Школа № 161»**

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

Тип учреждения	Должности работников, относимые к основному персоналу
Общеобразовательные учреждения	Учитель, педагог дополнительного образования, преподаватель



