****

**Положение**

**об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы №14 им. В.Г. Короленко**

**города Нижнего Новгорода**

**1. Общие положения**

1.1 Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №14 им. В.Г. Короленко города Нижнего Новгорода (далее - Положение) вводится в соответствии со **ст. 53** Федерального закона от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправлении в Российской Федерации" и **ст. 143** Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в целях определения системы оплаты труда и унификации методов материального стимулирования, используемых в муниципальных бюджетных образовательных учреждениях с учетом **постановления** исполняющего обязанности главы администрации города Нижнего Новгорода от 14.10.2008 N 4744 "О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Нижнего Новгорода", нормативных правовых актов министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, министерства образования и науки Российской Федерации, органов местного самоуправления города Нижнего Новгорода, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, постановления главы администрации города Нижнего Новгорода от 31.10.2008 г. № 5202 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных автономных, бюджетных, казенных образовательных учреждений города Нижнего Новгорода» (с изменениями от 18 декабря 2008 г. №5889, 22 января 2009г. №122, 1 октября 2009г. №5184, 22 января 2010г. №293, 24 февраля 2010 г. №973, 12 августа 2010 г. №4520, 27 июня 2011 г. №2471, 31 августа 2011г. №3580, 29 сентября 2011г. №4119, 23 апреля 2012г. №1620, 04 июня 2012г. №2270, 10 декабря 2012г. №5330, 28 января 2013г. №204, 01 апреля 2013г. №1097, 22 июля 2013г. №2710, 17 октября 2013г. №4026, 09 июня 2014г. №2082, 21 августа 2014г. №3300, 24 сентября 2014г. №3839, 06 ноября 2014г. №4618, 05 декабря 2014г. №5137, 30 декабря 2014г. №5601, 31 декабря 2014г. №5826, 17.07.2015г. №1303)

1.2. Оплата труда работников МБОУ СОШ №14 им. В.Г. Короленко (далее – Школа) основывается на основе единых принципов материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области и органов местного самоуправления города Нижнего Новгорода, положениями об оплате труда муниципальных образовательных организаций.

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

**2. Система оплаты труда**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных организаций, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовых договорах»;

объемов учебной (педагогической) работы;

порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;

особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в т.ч. связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ и другое);

правил и сроков изменения размеров ставок заработной платы на основании указанных выше показателей;

выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.5. директор школы:

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

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

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

2.6. Расходы по оплате труда работников школы, включая директора школы, 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.

В школе фонд оплаты труда формируется в соответствии с региональным нормативом бюджетного финансирования, поправочным коэффициентом и количеством обучающих, а так же с учетом средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников и отражается в смете образовательной организации.

2.8. Фонд оплаты труда образовательной организации 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 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 настоящим Положением. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

2.11. Штатное расписание школы ежегодно утверждается директором школы и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих школы.

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

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

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

2.14. Оплата труда директора школы определяется с учетом особенностей труда директора и устанавливается в соответствии с разделом 10 настоящего Положения.

**3. Должностной оклад (ставка заработной платы)**

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 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовых договорах».

3.3. Минимальные размеры должностных окладов (базовые оклады) работников устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с Приложением 1 к Положению.

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

3.5. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации (для педагогических работников).

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

Д(С) = БО х Кобр х К кат +100 руб., где

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

БО - базовый оклад;

Кобр - повышающий коэффициент учета уровня образования;

Ккат - повышающий коэффициент учета квалификационной категории.

100 руб. - ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями , установлена по состоянию на 31 декабря 2012 г., включена в должностные оклады педагогических работников, действующие на 1 сентября 2013 г. ( ФЗ от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации").

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.

**4. Выплаты компенсационного характера**

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

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

4.2. В школе устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

Конкретный размер выплат за работу с вредными условиями труда устанавливается 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 по ПКГ 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 образовательных организаций, осуществляется за дополнительную плату посредством установления компенсационной выплаты в виде доплаты.

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

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 | 8 |
| 2. Учителям, преподавателям за проверку письменных работ от учебной нагрузки <\*>:по русскому языку, литературе;по математике, химии, физике, биологии по истории, обществознанию, географии, английскому языку |    86  4 |
| 3. Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой) <\*>1-4 класса5-11 класса |   10 |
| 4. Учителям, преподавателям за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в школах  | 6 |
| 5. Учителям, преподавателям и иным педагогическим работникам за руководство методическими и предметными комиссиями на уровне образовательной организации на уровне района |  820 |
| 6. Учителям, преподавателям или другим работникам за участие в работе экспериментальных площадок | 5 |
| 7. Учителям, преподавателям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими) |  10  |
| 8. Учителям, преподавателям и другим работникам за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников в школах:до 300 комплектов учебниковот 300 до 600 комплектов учебников от 600 до 1000 комплектов учебников  |   51015   |
| 10. Учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам за заведование учебно-тренировочными пунктами сдачи ЕГЭ и ГИА | до 10 |
| 11. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации | до 30 |

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.

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

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

4.9. За специфику работы в школе устанавливаются следующие надбавки компенсационного характера:

|  |  |
| --- | --- |
| Условия труда, за которые устанавливается надбавка | Размер надбавки, % от должностного оклада |
| 1. За условия труда, отклоняющиеся от нормальных: |   |
| 1.1. За индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей |  10  |

**5. Выплаты стимулирующего характера**

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

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

5.2. Выплаты стимулирующего характера производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда по решению директора школы в порядке, установленном настоящим Положением, коллективным договором.

5.3. В Школе устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

* надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
* надбавка за качество выполняемых работ;
* надбавка за наличие ученой степени, почетных званий, предусмотренных пунктом 5.7 настоящего Положения;
* надбавка за выслугу лет;
* премии по итогам работы за месяц, квартал, год, иной расчетный период.

5.4. Надбавка за **интенсивность и высокие результаты работы** устанавливается в соответствии со следующими критериями оценки работы:

**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 здоровье сберегающих технологий, отсутствие травматизма;
* наличие эффективной работы с родителями;
* эстетическое оформление закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм.
* за выполнение большого объема работ в сжатые сроки;

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 (в том числе электронными документами) согласно должностной инструкции;
* за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.
* за качественную подготовку и проведение конкретных общешкольных мероприятий;
* за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
* за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения школы.

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

Таблица надбавок за выслугу лет:

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

Надбавка за выслугу лет устанавливается:

для педагогических работников - в зависимости от общего педагогического стажа;

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

5.7. **За наличие званий:**

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

5.8. При наличии у работника одновременно ученой степени и почетных званий, предусмотренных пунктом 5.7 настоящего Положения, выплата стимулирующего характера осуществляется по одному (максимальному) основанию.

5.9. Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов школой в целом или конкретным работником. Премирование может производиться по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период (месяц, квартал, год, учебный период).

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 директора Школы в порядке, предусмотренном коллективным договором, настоящим Положением 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.

5.9.1. **Основные показатели премирования:**

* Сохранение контингента обучающихся – отсутствие случаев выбытия по инициативе учащегося (законного представителя) в другую образовательную организацию при сохранении им прежнего места жительства, отсутствие переводов в другой класс, к другому педагогу.
* Модернизация образовательного процесса и процесса управления - использование современного содержания образования и образовательных технологий, соответствие образовательных программ организации требованиям БУП, обеспечение профильного обучения (в т.ч. индивидуальных образовательных программ обучающихся), программ компенсирующего обучения, внедрение научных методов управления.
* Правонарушения обучающихся – отсутствие в периоде премирования вступившего в силу постановления о назначении административного наказания или решения суда о применении мер уголовной ответственности.
* Наличие методической работы - участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах в течение периода премирования, участие в работе районного методического объединения, руководство методическим объединением учителей на уровне 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 учебно-воспитательном процессе – использование технических средств в учебном процессе.
* Участие в инновационной и экспериментальной работе.
* Наличие работы с родителями - эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, включая индивидуальную работу.
* Внеклассная работа с обучающимися по предмету - включает проведение школьных предметных олимпиад, конкурсов творческих работ, научных чтений и прочие формы организации учащихся.
* Повышение квалификации в течение периода премирования - Прохождение курсовой подготовки, обучение в аспирантуре, соискательство и защита ученого звания.
* Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм.

 5.9.2. **индивидуальное премирование** применяется при **качественном и оперативном выполнении особо важного задания, особо срочных работ:**

* подготовка школы к новому учебному году;
* участие в ликвидации аварий и последствий аварийных ситуаций;
* участие в косметическом ремонте, выполнение работ по благоустройству пришкольного участка;
* качественная и своевременная подготовка конкурсной документации;
* качественная и своевременная подготовка и сдача годового отчета по хозяйственно-финансовой деятельности школы (годовой баланс);
* организация и проведение итоговой аттестации выпускников;
* организация работы лагеря с дневным пребыванием детей;
* выполнение работы по автоматизированному заполнению бланков аттестатов и приложений к ним и др.).

 **достижение высоких результатов конкретным работником:**

* подготовка учащихся, занявших призовые места к участию в конференциях, олимпиадах, конкурсах (уровень не ниже районного);
* участие в профессиональных конкурсах различного уровня.

Также премии могут выплачиваться к профессиональным и государственным праздникам, к торжественным и юбилейным датам работникам, достигшим возраста 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет, премии за многолетний труд в школе в связи с выходом на пенсию.

**6. Иные выплаты**

6.1 В пределах фонда оплаты труда Школы, а также за счет внебюджетных средств работникам Школы может выплачиваться материальная помощь в качестве компенсационной выплаты в чрезвычайных ситуациях:

смерть работника Школы или его близких родственников;

при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, утраты или повреждения имущества;

 для приобретения лекарств или платного лечения работника Школы или членов его семьи;

в связи с вступлением в брак работника Школы, рождением ребенка у работника Школы;

В случае смерти работника Школы материальная помощь выплачивается его семье.

Материальная помощь работнику Школы выплачивается по приказу директора Школы на основании личного заявления работника Школы.

В приказе на выплату материальной помощи работнику Школы указывается ее размер.

**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 Школа является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

7.2. Тарификация учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования производится один раз в год, но раздельно 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.

При невыполнении по независящим от учителя, преподавателя 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 (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

 **8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников**

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

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной 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 Школой самостоятельно. При этом размер почасовой оплаты труда не может превышать размеров ставок почасовой оплаты работников, определенных посредством умножения действующего Минимального размера оплаты труда на коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, в 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 № 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 муниципальных образовательных организаций 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, преподавателей, педагогов дополнительного образования устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Школе.

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

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

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

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

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

360 часов в год - преподавателям - организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

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

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

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

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

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

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

**10. Оплата труда руководителей образовательных организаций**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.5 Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Школы устанавливаются директором школы на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора Школы.

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

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

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

Размеры стимулирующих выплат директору устанавливаются один раз в полугодие.

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

10.8 Директору Школы устанавливаются следующие виды надбавок и выплат стимулирующего характера:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Показатель | Критерий | Размер, % от должностного оклада |
| 1. |  Присужденная ученая степень: |   |   |
|   | кандидата наук | наличие | 20 % |
|   | доктора наук | наличие | 30 % |
| 2. |  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 Российской Федерации» | наличие | 10 % |
| 3. | Стаж работы на руководящих должностях в отрасли (выслуга лет): |  |  |
|   |   | от 1 до 5 лет | 5 % |
|   |   | от 5 до 10 лет | 10 % |
|   |   | от 10 и более лет | 15 % |
|   | Выполнение муниципального задания: |   |   |
| 4. |   | до 80 % | не устанавливается |
|   |   | от 80,1 до 90 % | 10 % |
|   |   | от 90,1 и более | 20 % |
| 5. | дисциплинарные взыскания, предписания надзорных органов, обоснованные жалобы | отсутствие | 5 % |
| 6. | Обеспечение удельного веса численности учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей общеобразовательных организаций | наличие | 2 % |
| 6.1. | Обеспечение удельного веса численности молодых педагогов в возрасте до 35 лет в муниципальных образовательных организациях дополнительного образования детей и в дошкольных образовательных организациях | наличие | 2 % |
| 7. | Соблюдение требований безопасности в ходе организации работы образовательной организации | наличие | 5 % |
| 8. | Выполнение объемных показателей образовательных организаций |
| 8.1. | Количество обучающихся в автономных и бюджетных общеобразовательных организациях | до 300 обучающихсяот 301 до 600 от 601 до 800 от 801 до 1000 от 1001 до 1300от 1301  | не устанавливается5%10%15%20%25%  |
| 9.  | Для руководителей автономных и бюджетных общеобразовательных организаций |
| 9.1. | 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 % |
|   |   |   |   |
| 9.2.   9.3.   | реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальных проектов, научных обществ учащихся и др.) участие обучающихся в олимпиадах и конкурсах | наличие     наличие | 5 %     5 % |
|   |   |   |   |
| 9.4. | создание в организации доступной среды для детей с ограниченными возможностями здоровья, реализацию программ по сохранению здоровья детей  | наличие | 5 % |
| 9.5. | реализация программ дополнительного образования, привлечение внебюджетных средств, средств благотворителей  | наличие | 5 % |
|  |  |  |  |

10.9.Директору, вновь назначенныму в Школу устанавливаются выплаты стимулирующего характера исходя из оценки показателей, установленных подпунктами 1, 2, 3, 8 пункта 10.7 настоящего Положения и фактически достигнутым к моменту назначения.

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

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

10.10. Директору Школы устанавливается выплата стимулирующего характера за организацию платных дополнительных образовательных услуг.

Выплата за организацию платных дополнительных образовательных услуг устанавливается по итогам работы за квартал отдельным приказом руководителя 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 директору Школы 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;

10.11. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для директора Школы 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.

10.12. Выплаты стимулирующего характера заместителю директора и главному бухгалтеру Школы устанавливаются директором Школы исходя из критериев, закрепленных в разделе 5 настоящего Положения и трудовом договоре работника.

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

10.13. Директору Школы могут выплачиваться премии по следующим основаниям:

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

к профессиональным, государственным и общегородским праздникам;

за участие в реализации городской программы развития образования;

по результатам работы организации или системы образования города (района);

по иным основаниям.

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

Принято

Общим собранием работников

Протокол № \_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2015г.

Председатель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Секретарь \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Приложение N 1**

**к** Положению **об оплате труда работников**

**муниципальных образовательных**

**организаций города Нижнего Новгорода**

**(с изменениями от 18 декабря 2008 г.,**

**12 августа 2010 г., 31 августа 2011 г.,**

**23 апреля 2012 г., 22 июля, 17 октября 2013 г., 9 июня, 21 августа, 6 ноября 2014 г.)**

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Квалификационный уровень | Минимальный размер должностного оклада по ПКГ | Повышающий коэффициент | Базовый оклад по квалификационному уровню ПКГ |
| Общеотраслевые должности служащих первого уровня | 1 | 2880 | 1,00 | 2880 |
| 2 |  | 1,07 | 3089 |
| Общеотраслевые должности служащих второго уровня | 1 | 3018 | 1,00 | 3018 |
| 2 |  | 1,09 | 3302 |
| 3 |  | 1,20 | 3621 |
| 4 |  | 1,32 | 3994 |
| 5 |  | 1,45 | 4367 |
| Общеотраслевые должности служащих третьего уровня | 1 | 3896 | 1,00 | 3896 |
| 2 |  | 1,09 | 4260 |
| 3 |  | 1,20 | 4686 |
| 4 |  | 1,33 | 5165 |
| 5 |  | 1,48 | 5751 |
| Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня | 1 | 6177 | 1,00 | 6177 |
| 2 |  | 1,10 | 6816 |
| 3 |  | 1,21 | 7455 |
| Педагогические работники | 1 | 3600 | 1,00 | 3600 |
| 2 |  | 1,11 | 4000 |
| 3 |  | 1,17 | 4200 |
| 4 |  | 1,22 | 4400 |
| 1 | 3834 | 1,00 | 3834 |
| 2 |  | 1,11 | 4260 |
| 3 |  | 1,17 | 4473 |
| 4 |  | 1,22 | 4686 |
| Руководители структурных подразделений | 1 | 5112 | 1,00 | 5112 |
| 2 |  | 1,04 | 5325 |
| 3 |  | 1,08 | 5538 |
| Учебно-вспомогательный персонал первого уровня |  | 3089 | 1,00 | 3089 |
| Учебно-вспомогательный персонал второго уровня | 1 | 3302 | 1,00 | 3302 |
| 2 |  | 1,05 | 3483 |

**Базовые оклады по профессиональным квалификационным группам
по профессиям рабочих**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Квалификационный уровень | Минимальная ставка заработной платы по ПКГ | Повышающий коэффициент | Базовый оклад по квалификационному уровню ПКГ |
| Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня | 1 | 2769 |  | 2769 |
| 1 р ЕТКС |  | 1 | 2769 |
| 2 р ЕТКС |  | 1,04 | 2880 |
| 3 р ЕТКС |  | 1,09 | 3018 |
| 2 |  | 1,14 | 3157 |
| Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня | 1 | 3162 |  | 3162 |
| 4 р ЕТКС |  | 1 | 3162 |
| 5 р ЕТКС |  | 1,11 | 3510 |
| 2 |  |  |  |
| 6 р ЕТКС |  | 1,23 | 3889 |
| 7 р ЕТКС |  | 1,35 | 4269 |
| 3 (8 р ЕТКС) |  | 1,49 | 4711 |
| 4 |  | 1,63 - 1,79 | 5154 - 5660 |

**Базовые оклады по профессиональным квалификационным группам должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений высшего и дополнительного профессионального образования**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Квалификационный уровень | Минимальный размер базового оклада по ПКГ | Повышающий коэффициент | Базовый оклад по квалификационному уровню ПКГ |
| Должности профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений | 1 | 7554 | 1,0 | 7 455 |
| 2 |  | 1,14 | 8 520 |
| 3 |  | 1,29 | 9 585 |
| 4 |  | 1,43 | 10 650 |
| 5 |  | 1,57 | 11 715 |
| 6 |  | 1,71 | 12 780 |

**Базовые и минимальные оклады по ПКГ для работников учреждений, подведомственных департаменту культуры**

**Базовые оклады по профессиональным квалификационным группам по общеотраслевым должностям служащих и работников образования**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Квалификационный уровень | Минимальный размер должностного оклада по ПКГ | Повышающий коэффициент | Базовый оклад по квалификационному уровню ПКГ |
| Общеотраслевые должности служащих первого уровня | 1 | 3715 | 1 | 3715 |
| 2 |  | 1,07 | 3985 |
| Общеотраслевые должности служащих второго уровня | 1 | 3894 | 1 | 3894 |
| 2 |  | 1,09 | 4259 |
| 3 |  | 1,2 | 4672 |
| 4 |  | 1,32 | 5152 |
| 5 |  | 1,45 | 5632 |
| Общеотраслевые должности служащих третьего уровня | 1 | 5026 | 1 | 5026 |
| 2 |  | 1,09 | 5496 |
| 3 |  | 1,2 | 6046 |
| 4 |  | 1,33 | 6663 |
| 5 |  | 1,48 | 7419 |
| Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня | 1 | 7968 | 1 | 7968 |
| 2 |  | 1,1 | 8793 |
| 3 |  | 1,21 | 9617 |
| Педагогические работники | 1 | 7501 | 1 | 7501 |
| 2 |  | 1,11 | 8335 |
| 3 |  | 1,17 | 8752 |
| 4 |  | 1,22 | 9168 |
| Руководители структурных подразделений | 1 | 6594 | 1 | 6594 |
| 2 |  | 1,04 | 6869 |
| 3 |  | 1,08 | 7144 |
| Учебно-вспомогательный персонал первого уровня |  | 3985 | 1 | 3985 |
| Учебно-вспомогательный персонал второго уровня | 1 | 4259 | 1 | 4259 |
| 2 |  | 1,05 | 4493 |

**Базовые оклады по профессиональным квалификационным группам по общеотраслевым профессиям рабочих**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Квалификационный уровень | Минимальная ставка заработной платы по ПКГ | Повышающий коэффициент | Базовый оклад по квалификационному уровню ПКГ |
| Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня | 1 | 3572 |  | 3572 |
| 1 р ЕТКС |  | 1 | 3572 |
| 2 р ЕТКС |  | 1,04 | 3715 |
| 3 р ЕТКС |  | 1,09 | 3894 |
| 2 |  | 1,14 | 4072 |
| Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня | 1 | 4079 |  | 4079 |
| 4 р ЕТКС |  | 1 | 4079 |
| 5 р ЕТКС |  | 1,11 | 4528 |
| 2 |  |  |  |
| 6 р ЕТКС |  | 1,23 | 5017 |
| 7 р ЕТКС |  | 1,35 | 5507 |
| 3 |  | 1,49 | 6079 |
| (8 р ЕТКС) |
| 4 |  | 1,63 - 1,79 | 6648 - 7302 |

**Приложение N 2**

**к** [Положению](#sub_1000) **об оплате труда работников**

**муниципальных образовательных организаций**

**города Нижнего Новгорода**

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

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

**Приложение N 3**

**к** [Положению](#sub_1000) **об оплате труда работников**

**муниципальных образовательных организаций**

**города Нижнего Новгорода**

**Порядок
отнесения муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования, к группе по оплате труда руководителей**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Тип учреждения** | **I группа** | **II группа** |
| Общеобразовательные учреждения | лицеи, гимназии | общеобразовательные учреждения (начальные, основные, средние общеобразовательные школы, средние общеобразовательные школы с углубленным изучением отдельных предметов); вечерние (сменные) общеобразовательные учреждения; специальные (коррекционные) образовательные учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (специальные (коррекционные) общеобразовательные школы; межшкольные учебные комбинаты |