



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НИЖНЕГО НОВГОРОДА
Департамент образования

муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 102 с углубленным изучением
отдельных предметов»

ул. Родионова, д. 201, г. Н.Новгород, 603163
тел. 438-45-01

УТВЕРЖДАЮ



Директор «МАОУ СШ №102»
С.А.Горохов
_____ 2015 г.

ИЗМЕНЕНИЕ В ПОЛОЖЕНИИ

об оплате труда и материального стимулирования
работников муниципального автономного общеобразовательного
учреждения «Средняя школа № 102 с углубленным изучением
отдельных предметов »

город Нижний Новгород

2015

Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 102 с углубленным изучением отдельных предметов» города Нижнего Новгорода (далее – Положение) вводится в соответствии со ст. 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и ст. 143 Трудового кодекса Российской Федерации в целях определения системы оплаты труда и унификации методов материального стимулирования, используемых в «МАОУ СШ №102» с учетом постановления исполняющего обязанности главы администрации города Нижнего Новгорода от 14.10.2008 № 4744 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Нижнего Новгорода», нормативно-правовых актов министерства здравоохранения и социального развития РФ, министерства образования и науки РФ, органов местного самоуправления города Нижнего Новгорода, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, Постановлением главы администрации города Нижнего Новгорода от 31.10.2008 года № 5202 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижнего Новгорода» (в ред. постановлений администрации г. Н.Новгорода от 18.12.2008 № 5889, от 22.01.2009 № 122, от 01.10.2009 № 5184, от 30.11.2009 №6439, от 22.01.2010 № 293, от 24.02.2010 № 973, от 12.08.2010 № 4520, от 27.06.2011 № 2471, от 31.08.2011 № 3580, от 29.09.2011 № 4119, от 23.04.2012 № 1620, от 04.06.2012 №2270, 10.12.2012 №5330, от 28.01.2013 №204, от 01.04.2013 №1097, от 22.07.2013 № 2710, от 17.10.2013 № 4026, от 09.06.2014 № 2082, от 21.08.2014 № 3300, от 06.10.2014 № 4002, от 06.11.2014 № 4618, от 05.12.2014 № 5137, от 30.12.2014 № 5601, от 31.12.2014 № 5826, от 17.07.2015 года №1303).

1. Общие положения

1.1. Оплата труда работников «МАОУ СШ №102» 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 «МАОУ СШ №102».

1.2. Оплата труда работника «МАОУ СШ №102» определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы «МАОУ СШ №102», 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 «МАОУ СШ №102» включает: базовые оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, условия оплаты труда работников и руководителей образовательных организаций, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Система оплаты труда работников «МАОУ СШ №102» устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами «МАОУ СШ №102» по согласованию с представительными органами работников в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

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

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

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

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

Базовый оклад, базовая ставка заработной платы – минимальные должностной оклад, ставка заработной платы работника «МАОУ СШ №102», осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовые оклады работников «МАОУ СШ № 102» определяются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению. Применение базовых окладов работников «МАОУ СШ «102» определяется занимаемой должностью в соответствии со штатным расписанием и тарификационным списком «МАОУ СШ № 102».

2.4. Размер заработной платы работников «МАОУ СШ № 102» 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 «МАОУ СШ № 102», 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»;

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 «МАОУ СШ № 102»:

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 «МАОУ СШ № 102».

2.6. Расходы по оплате труда работников «МАОУ СШ № 102», включая руководителя, в том числе различные виды материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного сметой (планом финансово-хозяйственной деятельности) «МАОУ СШ № 102», включая внебюджетные источники.

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

учетом нормативного финансирования, в соответствии с региональным нормативом бюджетного финансирования, поправочным коэффициентом и количеством обучающихся, а также средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направленных на оплату труда работников и отражается в смете образовательного учреждения.

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

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}.$$

2.9. Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТб} * S, \text{ где}$$

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 обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждений 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. Здесь учитываются различные виды, предусмотренных разделом 7 настоящего Положения, повышений ставок (окладов) и компенсационных выплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

Фонд стимулирования образовательного учреждения формируется за счет бюджетных средств направленных на оплату труда, средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим положением, 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 профильным департаментом и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения. В соответствии с уставной деятельностью учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессионально квалификационными группами утверждёнными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н; от 29 мая 2008 г. № 247н; от 29 мая 2008 г. № 248н; от 5 мая 2008 г. №216н; от 5 мая 2008г. № 217н; от 18 июля 2008 г. № 342н.

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

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 окладов (ставок) работников устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в следующих размерах:

Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	2769,00	рублей
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	3162,00	рублей
Учебно-вспомогательный персонал первого уровня	3089,00	рублей
Учебно-вспомогательный персонал второго уровня	3302,00	рублей
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	2880,00	рублей
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	3018,00	рублей
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	3896,00	рублей
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	6177,00	рублей
Педагогические работники	3600,00 3834,00	рублей*, рублей
Руководители структурных подразделений	5112,00	рублей

*Примечание: Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников для педагогических работников по должностям: "учитель", "преподаватель", "педагог" муниципальных образовательных учреждений.

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, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации (для педагогических работников), ученой степени, особенностей условий работы образовательных учреждений посредством умножения базового оклада, определенного в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению, на повышающие коэффициенты, установленные настоящим разделом Положения:

$$Д(С) = БО \times Кобр \times Ккат, \text{ где}$$

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

БО - базовый оклад;

Кобр - повышающий коэффициент учета уровня образования;

Ккат - повышающий коэффициент учета квалификационной категории.

3.6. Базовые оклады, определенные в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению, увеличиваются на повышающие коэффициенты:

3.6.1. За уровень профессионального образования и учёную степень:

бакалавр	1,1
специалист	1,2
магистр	1,2
доктор наук	1,3

3.6.1.2. За квалификационную категорию:

высшая квалификационная категория - 1,3;

первая квалификационная категория - 1,2;
вторая квалификационная категория - 1,1.

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия в случаях длительной нетрудоспособности 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 окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, 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», остался один год и менее.

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.

3.7. 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 «МАОУ СШ №102» 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 образовательными организациями самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном нормативном акте образовательной организации.

Настоящее Положение устанавливает максимальные размеры таких доплат.

Виды доплат за дополнительную работу	% от должностного оклада
1. Учителям 1 - 4 классов за проверку тетрадей с учетом учебной нагрузки	10
2. Учителям, преподавателям за проверку письменных работ с учетом учебной нагрузки <*>: по русскому языку, родному языку и литературе; по математике; по химии, физике, биологии; по иностранному языку в классах с углубленным изучением иностранного языка<***>	10 7 5 10
3. Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой) <*>	
1-4 класса	11
5-11 класса	14
4. Учителям, преподавателям за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в школах и школах-интернатах	7

5. Педагогическим работникам за руководство методическими и предметными комиссиями на уровне образовательного учреждения на уровне района	15 30
6. Учителям за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами)	25
7. Учителям, преподавателям или другим работникам за участие в работе экспериментальных площадок	11
8. Учителям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими)	13
9. Учителям и другим работникам за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников в школах, школах-интернатах: до 300 комплектов учебников от 300 до 600 комплектов учебников от 600 до 1000 комплектов учебников от 1000 комплектов учебников	20
10. Учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам за заведование учебно-тренировочными пунктами сдачи ЕГЭ и ГИА.	10
11. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения	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.

<***> 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.

4.7. Доплаты, установленные в п.4.6 настоящего Положения для педагогических работников «МАОУ СШ №102», непосредственно осуществляющих свою педагогическую деятельность в классах (группах) по учебным дисциплинам с углубленным изучением предмета, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение), увеличиваются на коэффициент до 1,5. Конкретный размер доплат указанным педагогическим работникам за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей, определяется «МАОУ СШ №102» самостоятельно и закрепляются в локальном нормативном акте «МАОУ СШ №102».

4.8. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему в той же образовательной организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится 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.

Должностные оклады (ставки заработной платы) отдельным категориям работников за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях устанавливаются с применением следующих повышающих коэффициентов по сравнению с установленным в соответствии с п. 3.5 настоящего Положения должностным окладом (ставкой заработной платы):

Виды труда, за которые производится повышение должностных окладов (ставок заработной платы)	Размер повышающего коэффициента
1. За условия труда, отклоняющиеся от нормальных:	
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	14%
За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых. На период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	14%

4.9. Перечень работников и конкретные размеры повышающих коэффициентов за специфику работы к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат) определяются руководителем образовательного учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов и согласуются с профкомом. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, устанавливаются повышающие коэффициенты за специфику работы, определяются настоящим Положением.

4.10. Повышения должностных окладов (ставок заработной платы) по основаниям, предусмотренным в данном разделе, образуют новые размеры ставок заработной платы (должностных окладов), применяемых при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.11. Оплата труда педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава системы высшего и дополнительного профессионального образования, привлекаемых к работе в «МАОУ СШ № 102», производится исходя из соответствующих базовых окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений высшего и дополнительного профессионального образования, предусмотренных приложением 1 к Положению.

5. Выплаты стимулирующего характера работникам «МАОУ СШ № 102»

5.1. В «МАОУ СШ №102» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет;
- надбавка за наличие ученой степени, почетных званий;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы, выплат за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам), определенным в соответствии с настоящим Положением, или в абсолютных размерах и максимальными размерами не ограничены.

Размеры выплат за выслугу лет устанавливается исходя из базового оклада с учетом нагрузки

За выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 5%;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 10%;
- при выслуге более 10 лет - 15%.

Надбавка за выслугу лет устанавливается:

для педагогических работников – в зависимости от общего педагогического стажа, педагогической нагрузки, установленной по тарификации;

для работников, относимых к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных служащих – в зависимости от общего стажа работы в данном учреждении.

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

За наличие званий:

Работникам, имеющим почетные звания «Почетный работник общего звания», нагрудные значки «Отличник народного просвещения», «Отличник образования СССР», «За высокие достижения», «Заслуженный преподаватель» и «Заслуженный учитель»; работникам, имеющим другие почетные звания «Заслуженный работник физической 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%.

Надбавка за наличие званий рассчитывается исходя из должностного оклада с учетом нагрузки.

5.2. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с приказом руководителя учреждения.

5.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в виде доплат за особые объемы, содержание и результаты в работе и премий. Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования и стимулирующих надбавок с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

5.4. Надбавки устанавливаются в целях стимулирования высокой результативности работы, обеспечения успешного выполнения наиболее сложных работ, высокого качества работы, за напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда работника образовательного учреждения.

Надбавка устанавливается в определенном процентном соотношении к базовому окладу или в абсолютных величинах приказом руководителя учреждения образования с указанием срока установления надбавки.

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

Надбавки устанавливаются в соответствии с критериями оценки, результативности деятельности педагогических работников (приложение № 2).

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

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

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

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

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

5.8. Локальным актом «МАОУ СШ № 102» для работников могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты, образующие надбавки к базовым окладам.

6. Иные выплаты

6.1. Работникам «МАОУ СШ № 102» может выплачиваться материальная помощь, в качестве компенсационной выплаты в чрезвычайных ситуациях или компенсации чрезмерных затрат связанных со служебной деятельностью работника. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской или иной приносящей доход деятельности, формирующих базовую часть фонда оплаты труда.

Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом учреждения.

6.2 Работникам «МАОУ СШ № 102» может выплачиваться материальная помощь в пределах фонда оплаты труда учреждения, а также за счет внебюджетных средств к отпуску и на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

смерть сотрудника или его близких родственников;

при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;

для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи.

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

6.3. Материальная помощь выплачивается по приказу руководителя «МАОУ СШ № 102» на основании личного заявления работника учреждения и документов, подтверждающих основание для выплаты материальной помощи. В приказе на выплату материальной помощи указывается ее размер.

6.4. Материальная помощь может быть выплачена работнику в связи со следующими юбилейными датами:

- 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет.

6.5. В пределах фонда оплаты труда учреждения, а также за счет внебюджетных средств руководителю учреждения может выплачиваться материальная помощь в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

смерть руководителя или его близких родственников;

при несчастных случаях (авария, травма);

в случаях пожара, утраты или повреждения имущества;

для приобретения лекарств или платного лечения руководителя или членов его семьи;

в случае смерти руководителя материальная помощь выплачивается его семье;

материальная помощь может выплачиваться в связи со вступлением в брак руководителя учреждения, рождением ребенка у руководителя учреждения;

материальная помощь руководителю выплачивается Учреждения 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 другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

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

7.2. Тарификация учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования 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.

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 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;

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

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 образовательной организацией самостоятельно. При этом размер почасовой оплаты труда не может превышать размеров ставок почасовой оплаты работников, определенных посредством умножения действующего Минимального размера оплаты труда на коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, в образовательных организациях:

доктор наук - 0,3;

кандидат наук - 0,2;

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

9. Рабочее время

9.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников «МАОУ СШ № 102» 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 (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

9.2. Регламентация режима рабочего времени и времени отдыха работников «МАОУ СШ № 102» с учетом особенностей их деятельности устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка образовательного 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 6 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 данном образовательном учреждении.

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа 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 данное образовательное 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. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения учредителя.

9.8. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется собственником имущества учреждения либо уполномоченным собственником лицом (органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

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

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

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

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

9.11. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается по письменному приказу работодателя в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников и мнения представительного органа работников учреждения.

10. Оплата труда руководителя «МАОУ СШ №102», заместителей руководителя, главного бухгалтера.

10.1. Заработная плата руководителя «МАОУ СШ №102» состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

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

К основному персоналу «МАОУ СШ №102» относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана организация : учитель, педагог дополнительного образования.

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

10.4.1. Периодичность исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения устанавливается, начиная с 2012года, 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 образовательной организации определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала организации за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя образовательной организации.

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

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

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

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

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

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10-30% ниже должностного оклада руководителя «МАОУ СШ №102».

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

Размеры стимулирующих выплат руководителю устанавливаются один раз в полугодие.

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

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

10.6. Руководителю «МАОУ СШ №102», подведомственных департаменту образования администрации города Нижнего Новгорода, 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 воспитанников в автономных и бюджетных дошкольных образовательных	до 80 от 81 до 180	не устанавливается 5%

	организаций	от 181 до 280 от 281	10% 15%
8.2.	Количество обучающихся в автономных и бюджетных общеобразовательных организациях	до 300 обучающихся от 301 до 600 от 601 до 800 от 801 до 1000 от 1001 до 1300 от 1301	не устанавливается 5% 10% 15% 20% 25%
8.3.	Количество обучающихся в казенных общеобразовательных организациях	до 100 от 101 до 200 от 201	не устанавливается 5% 10%
8.4.	Количество обучающихся в автономных и бюджетных организациях дополнительного образования	до 1000 от 1001 до 2000 от 2001 до 3000 от 3001	5% 10% 15% 20%
9.	Для руководителей автономных и бюджетных дошкольных образовательных организаций		
9.1.	реализация программ дополнительного образования, привлечение внебюджетных средств, средств благотворителей	наличие	5 %
9.2.	реализация социокультурных проектов (социальных проектов)		5 %
9.3.	реализация программ по сохранению здоровья детей		5 %
9.4.	организация работы по функционированию консультационных центров для родителей (законных представителей), обеспечивающих получение детьми дошкольного образования в форме семейного образования		5 %
10.	Для руководителей автономных и бюджетных общеобразовательных организаций		
10.1.	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 %
10.2.	реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальных проектов, научных обществ учащихся и др.)	наличие	5 %
10.3.	участие обучающихся в олимпиадах и конкурсах	наличие	2 %
10.4.	создание в организации доступной среды для детей с ограниченными возможностями здоровья, реализацию программ по сохранению здоровья детей	наличие	5 %
10.5.	реализация программ дополнительного образования, привлечение внебюджетных средств,	наличие	5 %

	средств благотворителей		
10.6.	организация работы в двух и более зданиях, работы спортивных площадок	наличие	5 %
10.7.	организация работы ФОК	наличие	5 %

10.7. Руководителю 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 руководителя структурного (функционального) подразделения администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего функции учредителя по согласованию с курирующим соответствующее направление деятельности заместителем главы администрации города Нижнего Новгорода, на основании финансовых документов, подтверждающих размер дохода от организации платных дополнительных образовательных услуг.

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

для руководителей общеобразовательных организаций:

Количество обучающихся	Размер дохода*, руб.	Размер выплаты, % от дохода
до 300	до 12 000	не устанавливается
	12 001 – 20 000	3
	20 001 – 35 000	3,5
	35 001 – 65 000	4
	65 001 и более	5
от 300 до 600	до 20 000	не устанавливается
	20 001 – 40 000	2,5
	40 001 – 70 000	3
	70 001 – 150 000	3,5
	150 001 – 250 000	4
	250 001 – 310 000	4,5
от 601 до 800	310 001 и более	5
	до 40 000	не устанавливается
	40 001 – 100 000	2
	100 001 – 150 000	2,5
	150 001 – 250 000	3
	250 001 – 350 000	3,5
	350 001 – 500 000	4
от 801 до 1000	500 001 и более	5
	до 60 000	не устанавливается
	60 001 – 130 000	2
	130 001 – 180 000	2,5
	180 001 – 350 000	3
	350 001 – 500 000	4
	500 001 – 1 000 000	4,5
от 1001 до 1300	1 000 001 и более	5
	до 70 000	не устанавливается
	70 001 – 230 000	2,5
	230 001 – 500 000	3
	500 001 – 700 000	4

	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;

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

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

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

10.10. Руководителям образовательных организаций 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 профильного департамента, за счет средств экономии фонда оплаты труда соответствующей образовательной организации и максимальным размером не ограничивается.

Приложение № 1 к Положению об оплате труда работников «МАОУ СШ №102»
города Нижнего Новгорода

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
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1	2 880	1,00	2 880
	2		1,07	3 089
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	1	3 018	1,00	3 018
	2		1,09	3 302
	3		1,20	3 621
	4		1,32	3 994
	5		1,45	4 367
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1	3 896	1,00	3 896
	2		1,09	4 260
	3		1,20	4 686
	4		1,33	5 165
	5		1,48	5 751
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	1	6 177	1,00	6 177
	2		1,10	6 816
	3		1,21	7 455
Педагогические работники	1	3 600	1,00	3 600
	2		1,11	4 000
	3		1,17	4 200
	4		1,22	4 400
	1	3 834	1,00	3 834
	2		1,11	4 260
	3		1,17	4 473

	4		1,22	4 686
Руководители структурных подразделений	1	5 112	1,00	5 112
	2		1,04	5 325
	3		1,08	5 538
Учебно-вспомогательный персонал первого уровня		3 089	1,00	3 089
Учебно-вспомогательный персонал второго уровня	1	3 302	1,00	3 302
	2		1,05	3 483

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
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1	2 769		2 769
	1 р. ЕТКС		1	2 769
	2 р. ЕТКС		1,04	2 880
	3 р. ЕТКС		1,09	3 018
	2		1,14	3 157
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1	3 162		3 162
	4 р. ЕТКС		1	3 162
	5 р. ЕТКС		1,11	3 510
	2			
	6 р. ЕТКС		1,23	3 889
	7 р. ЕТКС		1,35	4 269
	3 (8 р. ЕТКС)		1,49	4 711
	4		1,63 - 1,79	5 154 - 5 660