



**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НИЖНЕГО НОВГОРОДА
департамент образования
муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 102 с углубленным изучением
отдельных предметов»
(«МАОУ СШ № 102»)**

УТВЕРЖДЕНО
приказом «МАОУ СШ № 102»
№ 80-о от 17 февраля 2023г

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
«МАОУ СШ № 102»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 102 с углубленным изучением предметов» города Нижнего Новгорода (далее - Положение) вводится в целях определения системы оплаты труда и унификации методов материального стимулирования, используемых в «МАОУ СШ № 102».

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

1.3. 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, положением об оплате труда работников «МАОУ СШ № 102».

1.4. 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 «МАОУ СШ № 102», 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 локальными нормативными актами организаций 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.

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

объемов учебной (педагогической) работы;

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 «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 «МАОУ СШ № 102» 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 директора, в том числе различные виды материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности «МАОУ СШ № 102», включая внебюджетные источники.

2.7. Формирование фонда оплаты труда «МАОУ СШ № 102» осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год.

2.8. Фонд оплаты труда «МАОУ СШ № 102» 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 включает различные виды компенсационных выплат за

условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

2.11. В соответствии с уставной деятельностью организации при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. N 305н; от 29 мая 2008 г. N 247н; от 29 мая 2008 г. N 248н; от 5 мая 2008 г. N 216н; от 5 мая 2008 г. N 217н.

Штатное расписание «МАОУ СШ № 102» ежегодно утверждается директором «МАОУ СШ № 102» по согласованию с отраслевым (функциональным) отраслевым (функциональным) органом администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющим в отношении «МАОУ СШ № 102» функции и полномочия учредителя, и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной организации.

2.12. Индексация заработной платы работников «МАОУ СШ № 102» производится в пределах средств, предусмотренных бюджетом города Нижнего Новгорода на очередной финансовый год.

2.13. Оплата труда библиотечных и других работников «МАОУ СШ № 102», не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

2.14. Оплата труда директора «МАОУ СШ № 102» определяется с учетом особенностей труда директора и устанавливается в соответствии с разделом 10 Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижнего Новгорода, утвержденного Постановлением главы администрации города Нижнего Новгорода от 31.10.2008 года № 5202, и настоящим положением.

3. Должностной оклад (ставка заработной платы) работников «МАОУ СШ № 102»

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. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (ПКГ) и применения повышающих коэффициентов в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации (для педагогических работников), и

квалификационного уровня ПКГ.

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

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

где:

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

МО - минимальный оклад;

Кпкг - повышающий коэффициент по соответствующему квалификационному уровню ПКГ;

Кобр - повышающий коэффициент учета уровня образования;

Ккат - повышающий коэффициент учета квалификационной категории.

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

Педагогическим работникам заработная плата увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основной должности.

3.6. Таблицы 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 муниципальной образовательной организации, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", осталось не более одного года.

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

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

3.10. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера «МАОУ СШ № 102» устанавливаются в штатном расписании на 10 - 30% ниже должностного оклада директора.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в процентах к должностным окладам, определенным 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 специальной оценки условий труда с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

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

4.4. Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, совмещение профессий (должностей), работу в ночное время устанавливаются в следующих размерах:

за работу в ночное время - не менее 20% от должностного оклада за каждый час работы в ночное время;

за работу в выходные и праздничные дни - в размерах и порядке, установленных действующим трудовым законодательством;

Размеры компенсационных выплат за специфику работы в отдельных образовательных организациях устанавливаются в соответствии с п.4.10 настоящего Положения.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ).

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 «МАОУ СШ № 102», осуществляется за дополнительную плату посредством установления компенсационной выплаты в виде доплаты.

Размеры доплат работникам за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетом и другое), определяются приказом директора «МАОУ СШ № 102» в пределах средств, направляемых на оплату труда, на основании настоящего Положения, коллективного договора.

Настоящее Положение устанавливает максимальные размеры таких доплат.

Таблица 3

Виды доплат за дополнительную работу	% от должностного оклада
1. Учителям 1 - 4 классов за проверку тетрадей от учебной нагрузки	до 15
2. Учителям, преподавателям за проверку письменных работ от учебной нагрузки <*>:	до 15 до 10
по русскому языку, родному языку и литературе, иностранному языку в классах с углубленным изучением иностранного языка;	до 15 до 20
по математике, химии, физике, биологии по иностранному языку в классах с углубленным изучением иностранного языка <***>	до 10
3. Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой) <*>:	до 15 до 30
1 - 4 классов	до 25
5 - 11 классов	до 15
4. Учителям, преподавателям за заведование учебными кабинетами (лабораториями)	до 20 до 35
5. Учителям, преподавателям и иным педагогическим работникам за руководство методическими и предметными комиссиями на уровне «МАОУ СШ № 102»	до 5 до 10 до 15 до 20
на уровне района	до 10
6. Учителям за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами)	до 15
7. Учителям, преподавателям или другим работникам за участие в работе экспериментальных площадок	до 15 до 10
8. Учителям, преподавателям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими)	до 15 до 20
при наличии комбинированных мастерских	до 10
9. Учителям, преподавателям и другим работникам за работу с библиотечным	

фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников:	до 15 до 30
до 300 комплектов учебников	до 25
от 300 до 600 комплектов учебников	до 15
от 600 до 1000 комплектов учебников	до 20
от 1000 комплектов учебников	до 35
	до 5 до 10 до 15 до 20
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
12. Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию с количеством классов-комплектов (по основному месту работы)	
от 10 до 19	до 25
от 20 до 29	до 50
30 и более	до 100

Примечание.

<*> Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 15 человек. Для 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, также может быть установлена доплата в указанном размере.

4.7. Доплаты, установленные в п. 4.6 настоящего Положения для педагогических работников, 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 1,5.

4.8. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему в «МАОУ СШ № 102» 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 устанавливаются следующие надбавки компенсационного характера:

Условия труда, за которые устанавливается надбавка	Размер надбавки, % от должностного оклада
1.2. За индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	до 20%
1.3. За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых. На период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	до 20%

Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера за специфику работы к должностным окладам работников определяются директором по согласованию с представительным органом работников организации в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данной организации, подразделении, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется Приложением №2 к настоящему Положению.

5. Выплаты стимулирующего характера

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

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

5.2. Выплаты стимулирующего характера производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда по решению руководителя «МАОУ СШ № 102» в порядке, установленном настоящим Положением и иными локальными актами «МАОУ СШ № 102», коллективным договором (при их наличии).

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

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
 - надбавка за качество выполняемых работ;
 - надбавка за наличие государственных наград Российской Федерации, ведомственных наград, почетных дипломов, спортивных званий, предусмотренных пунктом 5.7 настоящего Положения;
 - надбавка за выслугу лет;
 - премии по итогам работы за месяц, квартал, год, иной расчетный период.
- ежемесячная надбавка отдельным категориям молодых специалистов.

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

К основным критериям оценки работы относятся:

- сложность, высокая степень ответственности и характер работы;
- интенсивность и напряженность;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда;
- применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, отсутствие травматизма;
- высокий уровень организации работы с родителями;

эстетическое оформление закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм.

5.5. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в абсолютном выражении или в процентах к должностному окладу:

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, оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, реализация программ повышенного уровня содержания образования: углубленного преподавания предметов, ведение внеурочной деятельности в рамках реализации ФГОС и т.д.);

- отсутствие нарушений техники безопасности;

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

отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции;

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

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

Таблица надбавок за выслугу лет:

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

Конкретные размеры надбавок за выслугу лет определяются ежегодно приказом директора школы с учетом размера планируемого стимулирующего фонда оплаты труда.

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 данном учреждении.

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

5.8. Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов организацией в целом или конкретным работником. Премирование производится по достижении определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период (за месяц, четверть, квартал, полугодие, 9 месяцев, год и иной расчетный

период) и к профессиональным, государственным и общегородским праздникам."

Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников «МАОУ СШ № 102».

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

Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом руководителя организации в порядке, предусмотренном 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.

5.8.1. Основные показатели премирования:

Заместителя:

Выполнение плана работы школы.

Своевременное и качественное оформление учетно-отчетной документации.

Организация научно-методической, инновационной и научно-исследовательской работы.

Подготовка и проведение различных смотров, конкурсов, семинаров, конференций различного уровня и т.п.

Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся.

Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательной деятельности.

Отсутствие травматизма обучающихся и сотрудников Учреждения.

Отсутствие жалоб родителей.

Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы.

Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.п.).

Организация и проведение мероприятий школьного, районного, городского, областного, регионального уровней, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности.

Работа с программами АРМ «Директор», «Электронный журнал» и т.п.

Заместителя (АХЧ):

Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы.

Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности.

Организация работы по энергосбережению. Контроль и учёт за расходованием электроэнергии, воды и тепла.

Оперативность и чёткость в работе с техническим персоналом школы.

Своевременная работа по комплектованию штата младшего обслуживающего персонала (работа со службой занятости).

Оперативность по устранению аварийных ситуаций.

Четкость в работе с документацией.

Работа по привлечению внебюджетных источников финансирования.

Эффективная работа с социумом, организациями, коммунальными службами, предпринимателями по содержанию и ремонту школьных зданий и сооружений.

Отсутствие травматизма обучающихся и сотрудников Учреждения.

Высокий уровень проведения тренировочных эвакуаций.

Высокий уровень проведения мероприятий по антитеррору, обеспечение безопасности функционирования Учреждения.

Высокий уровень контроля за состоянием объектов и сооружений (в том числе спортивных) на территории Учреждения.

Главного бухгалтера:

Своевременная и качественная сдача отчётности.

Разработка и внедрение прогрессивных форм и методов бухгалтерского учёта с использованием информационных технологий.

Разработка и составление локально- сметных расчётов в рамках проектной деятельности и для отдельных видов работ.

Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) финансово-экономической деятельности.

Разработка новых положений, документации, подготовка экономических расчетов.

Библиотекаря:

Выполнение плана работы.

Организация сохранности учебников.

Использование в работе современных информационных технологий.

Высокая читательская активность обучающихся.

Пропаганда чтения как формы культурного досуга.

Участие в общешкольных, районных, городских и областных мероприятиях.

Оформление тематических выставок.

Участие в инновационной и научно-исследовательской деятельности.

Организация и проведение мероприятий школьного, районного, городского, областного, регионального уровней, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности.

Старшего вожатого:

Организация и проведение внеклассных мероприятий различного уровня.

Высокие результаты работы по организации внеурочной деятельности.

Эстетическое оформление помещений для работы с детьми на мероприятиях.

Высокая степень самостоятельности и ответственности.

Оперативность выполнения заданий.

Организация и проведение мероприятий школьного, районного, городского, областного, регионального уровней, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности.

Подготовка и проведение различных смотров, конкурсов, конференций различного уровня и т.п.

Специалиста по охране труда:

Выполнение плана работы.

Работа со всеми участниками образовательной деятельности по пропаганде здорового и безопасного образа жизни.

Участие в мероприятиях, конкурсах.

Работа с персоналом школы по соблюдению правил безопасности.

Организация и проведение мероприятий школьного, районного, городского, областного, регионального уровней, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности.

Участие в инновационной и научно-исследовательской деятельности.

Бухгалтера, специалиста по закупкам:

Интенсивность работы в отчётный период

Инновации в работе (работа с новыми программами и документами)

Разработка и составление локально - сметных расчётов в рамках проектной деятельности и для отдельных видов работ

Разработка новых положений, документации, подготовка экономических расчетов

Ненормированный рабочий день

секретаря, делопроизводителя

Оформление дополнительной документации по запросам
Контроль за ознакомлением с приказами
Ведение кадрового делопроизводства
Работа по обеспечению сохранности закрытой базы данных
Работа с новыми программами по делопроизводству
Качественное и добросовестное ведение документации

Учителя, педагогического работника:

Положительная динамика уровня успеваемости (достижений) обучающихся по итогам четверти, полугодия, промежуточной аттестации

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

Повышение квалификации (внеплановое) в период премирования (курсовая подготовка не менее 36 часов, обучение в аспирантуре, соискательство и защита ученого знания)

Наличие научно-методической, инновационной и научно-исследовательской работы учителя (выступления, статьи, инновационные площадки)

Своевременное и качественное оформление учетно-отчетной документации

Наличие призёров/победителей олимпиад

НОУ («Эврика»)

Участия в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности

Участие в профессиональных конкурсах

Наличие призеров и победителей соревнований и конкурсов

Наличие внеклассной работы с обучающимися по предмету (школьные предметные олимпиады, конкурсы, творческие работы, научные чтения, предметные недели и иные формы организации обучающихся)

Результаты ГИА (ЕГЭ)

Результаты ГИА (ОГЭ)

Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе

Эстетическое оформление предметной среды закреплённых учебных помещений с учётом санитарных норм

Отсутствие травматизма обучающихся

Отсутствие жалоб родителей, нашедших отражение в административных актах

Участие классного коллектива в коллективно-творческих делах, в социальных, воспитательных и волонтерских акциях и проекта

Участие в национальных проектах

Соблюдение локального акта «Положение о школьной форме, внешнем виде обучающихся»

Организация питания обучающихся

Наличие работы по подготовке к ГИА

Реализация ВФСК ГТО

Реализация проекта «Разговор о важном»

Реализация районных и городских программ.

Педагога-психолога:

Организация работы с семьями обучающихся школы

Участие в инновационной и научно-исследовательской деятельности

Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися

Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательной деятельности

Использование в работе современных педагогических и информационных технологий, в том числе и в аналитической деятельности и обработке результатов

Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля

Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у

обучающихся, родителей, общественности

Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (разработка комплексной программы по здоровьесбережению для класса, параллели, школы)

Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек

Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей), педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций

Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременность подготовки отчетов и т.п.)

Повышение квалификации (внеплановое) в период премирования (курсовая подготовка, обучение в аспирантуре, соискательство и защита ученого знания)

Методиста:

Результативность работы с учителями предметниками

Результативность работы школы молодого учителя

Результативность работы МО

Результативность работы по реализации программы развития школы

Участие в инновационной и научно-исследовательской деятельности

Участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях), проведение мастер-классов, открытых уроков и т.п.

Организация и проведение мероприятий школьного, районного, городского, областного, регионального уровней, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности

Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременность подготовки отчетов, качественное выполнение должностных инструкций и т.д.)

Лаборанта:

Качественная подготовка практической части учебных программ

Выполнение требований правил по безопасности

Высокая степень ответственности

Уборщика производственных и служебных помещений:

Содержание помещений школы в соответствии с санитарными нормами

Качественная уборка помещений

Проведение генеральных уборок

Специалиста по охране труда:

Выполнение плана работы

Работа со всеми участниками образовательной деятельности по пропаганде здорового и безопасного образа жизни

Участие в мероприятиях, конкурсах

Работа с персоналом школы по соблюдению правил безопасности

Организация и проведение мероприятий школьного, районного, городского, областного, регионального уровней, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности

Участие в инновационной и научно-исследовательской деятельности

Инженера-программиста:

Эффективность использования программного обеспечения и парка компьютерной техники
Учреждения

Высокий уровень работы по подготовке и сопровождению внедрённых программ и программных средств

Оперативность подготовки компьютерной техники для работы сотрудников школы

Сторожа:

Выполнение правил по безопасности

Обеспечение сохранности здания

Оперативность и четкость в работе

Участие в проведении мероприятий по антитеррору, обеспечение безопасности

функционирования учреждения

Выполнение требований пожарной и электробезопасности

Гардеробщика:

Выполнение правил по безопасности

Оперативность и четкость в работе

Выполнение требований пожарной и электробезопасности

Участие в проведении мероприятий по антитеррору и обеспечение безопасности функционирования Учреждения

Дворника:

Содержание пришкольной территории школы в соответствии с санитарными нормами

Качественная уборка пришкольной территории

Выполнение правил по безопасности

Оперативность и четкость в работе

Рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий:

Выполнение правил по безопасности

Оперативность выполнения заявок, заданий по устранению технических неполадок

Выполнение требований пожарной и электробезопасности

Участие в проведении мероприятий по антитеррору и обеспечение безопасности функционирования Учреждения

5.8.2. Премирование по результатам работы является стимулирующей выплатой, осуществляемой с учетом целевых показателей эффективности деятельности организации на основе критериев премирования по категориям должностей работников школы (приложение 2 к настоящему Положению).

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются на основании решения комиссии, создаваемой приказом руководителя учреждения, путем издания приказа руководителя, утверждающего отнесение работника к одной из 3-х групп по итогам ранжирования в соответствии с критериями по соответствующей категории должностей работников школы.

Отнесение работника к группам производится при условии выполнения следующей доли числа критериев, установленных для соответствующей категории должностей работников школы:

1 группа – выполнение менее 33% числа критериев;

2 группа – выполнение 33% и более, но менее 66% числа критериев;

3 группа – выполнение более 66 % числа критериев;

В случае выполнения менее 10% критериев премирования по соответствующей категории должностей работников школы, а также при наличии дисциплинарных взысканий, премирование работника по результатам работы за первое полугодие, учебный год не производится.

Базовый размер стимулирующей выплаты утверждается приказом директора с учетом выполнения плана финансово-хозяйственной деятельности и наличия экономии фонда оплаты труда.

Стимулирующая выплата (премирование) по результатам работы за учебный год осуществляется в следующем размере:

Таблица 6

Группа по итогам ранжирования	Процент от базового размера стимулирующей выплаты
1	до 100%
2	до 200%
3	до 300%

В рамках группы премирования возможно создание подгрупп по итогам ранжирования с учетом доли выполненных критериев, которым устанавливается процент от базового размера

стимулирующей выплаты или выплата в абсолютном выражении в пределах Процента от базового размера стимулирующей выплаты, установленного для соответствующей группы ранжирования.

5.9. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру МАОУ «Школа № 187» устанавливаются директором школы исходя из критериев, закрепленных в трудовом договоре работника.

Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру МАОУ «Школа № 187» устанавливаются на общих основаниях в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

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

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

6. Иные выплаты

6.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь. Порядок и условия выплаты материальной помощи определяются настоящим Положением.

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

6.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи работнику является заявление работника «МАОУ СШ № 102» на имя директора. Решение об оказании материальной помощи оформляется приказом директора.

6.4. При наличии экономии средств фонда оплаты труда материальная помощь работникам может выплачиваться в следующих случаях и размерах:

№ п/п	Основания для обращения за материальной помощью	Размер
1	заболевание, требующее сложного оперативного вмешательства, при предоставлении медицинских справок, заключений и иных документов медицинских учреждений, подтверждающих данные обстоятельства	должностной оклад
2	утрата недвижимого имущества в результате пожара или чрезвычайной ситуации при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы	должностной оклад
3	захоронение близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей) при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство	5000 рублей
4	вступление в брак при предоставлении свидетельства о заключении брака	5000 рублей
5	рождение ребенка (детей) при предоставлении свидетельства о рождении ребенка (детей)	5000 рублей
6	Для приобретения лекарств или платного лечения работников или членов его семьи	5000 рублей
7	достижение работниками 50, 55 лет и последующих юбилейных дат при предоставлении копии паспорта гражданина Российской Федерации	4000 рублей

6.5. Решение об оказании материальной помощи директору «МАОУ СШ № 102» принимается отраслевым (функциональным) отраслевым (функциональным) органом администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющим в отношении «МАОУ СШ № 102» функции и полномочия учредителя в порядке и в размерах, установленных разделом 6

Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижнего Новгорода, утвержденного Постановлением главы администрации города Нижнего Новгорода от 31.10.2008 года № 5202.

7. Особенности исчисления заработной платы педагогических работников

7.1. Месячная заработная плата учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, концертмейстеров 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 «МАОУ СШ № 102», осуществляемую на условиях совместительства;

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

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

Установленная учителям, преподавателям, педагогам дополнительного образования при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7.3. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, преподавателей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, преподавателей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия на все 80 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения должностного оклада на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю, преподавателю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

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

7.4. 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 и других педагогических работников «МАОУ СШ № 102» 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 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, установленное 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, 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 «МАОУ СШ № 102»:

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 РФ 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 (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 «МАОУ СШ № 102» с учетом особенностей их деятельности устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка «МАОУ СШ № 102».

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 данной «МАОУ СШ № 102».

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем «МАОУ СШ № 102» с учетом мнения представительного органа работников организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

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

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данная «МАОУ СШ № 102» является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

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

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

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

9.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в той же «МАОУ СШ № 102» работниками «МАОУ СШ № 102», ведущими ее помимо основной работы (включая заместителей директора), определяется директором. Преподавательская работа в той же «МАОУ СШ № 102» для указанных работников совместительством не считается.

9.8. При возложении на учителей «Школа № 102», для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

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

9.9. Преподавательская работа работников сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников «МАОУ СШ № 102» без занятия штатной должности в той же организации 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.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в «МАОУ СШ № 102» директором, определяется отраслевым (функциональным) органом администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющим в отношении «МАОУ

СШ № 102» функции и полномочия учредителя, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, директором «МАОУ СШ № 102». Преподавательская работа в «МАОУ СШ № 102» для указанных работников совместительством не считается.

9.10. Привлечение отдельных работников «МАОУ СШ № 102» 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 организации.

МИНИМАЛЬНЫЕ ОКЛАДЫ ПО ПКГ ДЛЯ РАБОТНИКОВ

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части)	4104

2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (дежурный по режиму, младший воспитатель)	1,0	4388
2 квалификационный уровень (диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму)	1,05	4630

3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Мин. оклад по должностям "учитель", "преподаватель", "педагог", руб.	Мин. оклад по должностям пед. раб-в, за искл. должностей "учитель", "преподаватель", "педагог", руб.
1 квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый)	1,0		9029
2 квалификационный уровень (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель)	1,11	12244	10029
3 квалификационный уровень (воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель)	1,17	12855	10531
4 квалификационный уровень (преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед))	1,22	13467	11033

Должности педагогических работников, не включенные в профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
Должности педагогических работников, не включенные в ПКГ «Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников». Минимальный оклад: - с 1 сентября 2022 г.: 6 861 руб. - с 1 января 2023 г.: 9 029 руб.		
4 квалификационный уровень (советник директора по воспитанию и	1,22	с 1 сентября 2022 г.: 8 370

4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	6794
2 квалификационный уровень	1,04	7077
3 квалификационный уровень	1,09	7361

**5. Профессиональная квалификационная группа
"Общепромышленные должности служащих первого уровня"**

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (делопроизводитель)	1,0	5977
2 квалификационный уровень	1,07	6455

**6. Профессиональная квалификационная группа
"Общепромышленные должности служащих второго уровня"**

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (лаборант)	1,0	6627
2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством)	1,09	6757
3 квалификационный уровень (заведующий производством)	1,2	7212
4 квалификационный уровень	1,32	7601
5 квалификационный уровень	1,45	8186

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (специалист по охране труда, бухгалтер, специалист по закупкам, инженер-программист)	1,0	7796
2 квалификационный уровень	1,09	9356
3 квалификационный уровень	1,2	10914
4 квалификационный уровень	1,33	12084
5 квалификационный уровень	1,48	13019

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
---	-------------------------------------	-------------------------

1 квалификационный уровень	1,0	15532
2 квалификационный уровень	1,10	17085
3 квалификационный уровень	1,21	19415

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

Размер минимальной ставки заработной платы: **4784** руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
1 квалификационный разряд (уборщик, дворник, гардеробщик, сторож)	1,0
2 квалификационный разряд	1,04
3 квалификационный разряд	1,09
2 квалификационный уровень	1,14

10. Профессиональная квалификационная группа
"Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"

Размер минимальной ставки заработной платы: **5426** руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень (водитель автомобиля)	
4 квалификационный разряд	1,0
5 квалификационный разряд (повар детского питания)	1,11
2 квалификационный уровень	
6 квалификационный разряд	1,23
7 квалификационный разряд	1,35
3 квалификационный уровень	
8 квалификационный разряд	1,49
4 квалификационный уровень	1,63 - 1,79

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

Квалификационный уровень	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: 4784 руб.			
1	2	Кухонный работник	1,04
	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09

Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общотраслевые профессии рабочих второго уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: 5426 руб.			
1	5	Повар	1,11
		Слесарь по ремонту автомобилей	
		Слесарь-сантехник	
		Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	

Размеры минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы работников по должностям, предусмотренным ПКГ должностей работников культуры

п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), рублей
1.	ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"		9625
2.	ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	1,0	10 618
2.2.	2 квалификационный уровень	1,06	11 284
2.3.	3 квалификационный уровень	1.12	11 948
2.4.	4 квалификационный уровень	1.18	12 610
3.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" (руководитель кружка, аккомпаниатор, культорганизатор)		11 686
4.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" (библиотекарь , библиограф, звукооператор, художник, художник-конструктор и другие)		13 086
5.	ПКГ "Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии" (заведующий отделом (сектором) библиотеки , заведующий отделом (сектором) музея, звукорежиссер и другие)		14 645

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
«МАОУ СШ № 102»

Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данной организации, подразделении, устанавливаются выплаты компенсационного характера

№ п/п	Должность
1	Директор
2	Заместитель директора
3	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
4	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
5	Учитель
6	Специалист по охране труда
7	Инженер-программист
8	Специалист по закупкам
9	Вожатый

10	Старший вожатый
11	Главный бухгалтер
12	Бухгалтер
13	Библиотекарь
14	Лаборант
15	Секретарь учебной части
16	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
17	Гардеробщик
18	Уборщик служебных помещений
19	Дворник
20	Сторож
21	Педагог-психолог
22	Социальный педагог
23	Педагог-организатор
24	Методист

Принято:
на Общем собрании работников
Протокол № 1
«17» февраля 2023г.

Согласовано:
Председатель профкома

_____ Н.А. Дунаева
«17» февраля 2023г.

Д.А. Давыдов Листа (об)

№ 02 ГОД
« 24»
« 102»

« 13 / 1999 г. »

