



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НИЖНЕГО НОВГОРОДА

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Школа № 138»**

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора школы
№ 238-О от 31.08.2015г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Школа № 138»

город Нижний Новгород
2015 год

Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 138» 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", с ч. 11 ст. 108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и ст. 143 Трудового кодекса Российской Федерации в целях определения системы оплаты труда и унификации методов материального стимулирования, используемых в муниципальных образовательных учреждениях, постановления Правительства Российской Федерации от 08.08.2013г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», приказа Рособразования от 05.09.2008 № 1169 "Об утверждении примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений по видам экономической деятельности", нормативных правовых актов министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, министерства образования и науки Российской Федерации, ст. 52 Устава города Нижнего Новгорода, правовых актов органов местного самоуправления города Нижнего Новгорода, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, 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", постановления исполняющего обязанности главы администрации города Нижнего Новгорода от 31.10.2008 № 5202 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных автономных, бюджетных, казенных образовательных учреждений города Нижнего Новгорода», (в ред. постановлений администрации города Нижнего Новгорода от 18.12.2008 № 5889, от 22.01.2009 № 122, от 01.10.2009 № 5184, 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 28.01.2013 № 204, от 01.04.2013 № 1097, от 17.10.2013 № 4026, от 09.06.2014 № 2082, от 05.12.2014 №5137, от 30.12.2014 №5601 «О внесении изменений в постановление исполняющего обязанности главы администрации города Нижнего Новгорода от 31.10.2008 № 5202»), постановления главы администрации города от 28.01.2013 г. № 185 «О повышении заработной платы работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений города Нижнего Новгорода», постановления администрации города Нижнего Новгорода от 20.02.2013 г. № 556 «О внесении изменений в постановление администрации города Нижнего Новгорода от 28.01.2013 г. № 185», письма департамента образования администрации города Нижнего Новгорода от 03.04.2013г. № 16-22-170/13 ис «О направлении информации о должностных окладах руководителей, постановления администрации города Нижнего Новгорода от 25.03.2014 № 961 «Об увеличении оплаты труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Оплата труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 138» (далее Учреждения) 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.

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

1.2. Система оплаты труда в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения включает: базовые оклады по профессиональным квалификационным группам, условия оплаты труда работников и руководителя Учреждения, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсирующего и стимулирующего характера.

Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

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

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

продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Учреждения, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;

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 за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

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.

1.4. 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.

1.5. Базовые оклады работников образования определяются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Применение базовых окладов работников Учреждения определяется занимаемой должностью в соответствии со штатным расписанием и тарификационным списком Учреждения.

1.6. Руководитель Учреждения:

проверяет документы об образовании и иные документы, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) учителей, преподавателей, других работников, исчисляя их заработную плату;

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

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

1.7. Материальное стимулирование руководителя, остальных работников, включая заместителей руководителя, осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нижнего Новгорода и настоящим Положением.

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

1.9. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим, занятым в Учреждении, производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

1.10. 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 Учреждения в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так

же, как и лица, имеющие специальную подготовку, им может быть установлен тот же базовый должностной оклад (ставка заработной платы).

1.11. Расходы по оплате труда работников Учреждения, включая руководителя, в том числе различные виды материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного сметой Учреждения, включая внебюджетные источники.

1.12. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема средств Учреждения на текущий финансовый год на основании утверждаемой учредителем сметы бюджетных расходов, - в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда, и средств, поступающих от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников Учреждения.

1.13. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):

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

1.14. Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТб} \times S, \text{ где:}$$

S - стимулирующая доля ФОТ.

1.15. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных профессиональных функций, определенных квалификационными требованиями, в рамках нормативов рабочего времени с учетом особенностей содержания и условий труда. Здесь учитываются различные виды предусмотренных разделом 7 настоящего Положения повышений ставок (окладов) и компенсационных выплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором и настоящим Положением. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

1.16. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения (по согласованию с профильным департаментом – исключить) 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 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; от 18 июля 2008 г. N 342н.

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

2. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

2.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений 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 24.12.2010 № 2075 « О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.2. Регламентация режима рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения с учетом особенностей их деятельности устанавливается в правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения.

2.3. 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.

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

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем Учреждения с учетом мнения 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.

2.5. 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 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.

2.6. Должностные оклады преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) выплачиваются с учетом ведения ими в основное рабочее время преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год.

2.7. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя Учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения учредителя.

2.8. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Учреждении руководителем Учреждения, определяется собственником имущества Учреждения либо уполномоченным собственником лицом (органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим Учреждением. Преподавательская работа в том же Учреждении для указанных работников совместительством не считается.

2.9. При возложении на учителей Учреждения, для которых данное 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.

2.10. Преподавательская работа работников сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников Учреждения без занятия штатной должности в 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.

2.11. Привлечение отдельных работников Учреждения 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.

3. УСТАНОВЛЕНИЕ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ, ОТНОСИМЫХ К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА, ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ СЛУЖАЩИХ

3.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) работникам учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Должностные оклады руководящих работников учреждения устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителя.

Должностной оклад (ставка заработной платы) работника формируется на основании базового должностного оклада по соответствующему квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов по должности и в зависимости от особенностей функционирования учреждения.

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

общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	- 2769 рублей;
учебно-вспомогательный персонал первого уровня	- 3089 рублей;
общеотраслевые должности служащих первого уровня	- 2880 рублей;
общеотраслевые должности служащих второго уровня	- 3018 рублей;
общеотраслевые должности служащих третьего уровня	- 3896 рублей;
педагогические работники	- 3600 рублей.

3.3. 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 о соответствующей ПКГ и величины повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

3.4. 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:

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

Д(С) - должностной оклад (ставка заработной платы) работника образовательного учреждения;

БО - базовый оклад работника Учреждения;

Кобр - повышающий коэффициент учета уровня образования и ученой степени, устанавливаемый в соответствии с п. 3.4.1.1 настоящего Положения;

Ккат - повышающий коэффициент учета квалификационной категории, устанавливаемый в соответствии с п. 3.4.1.2 настоящего Положения;

Кспец - повышающий коэффициент за специфику работы в Учреждении, устанавливаемый в соответствии с п. 3.7 настоящего Положения.

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

3.4.1.1. За уровень профессионального образования и ученую степень:

среднее профессиональное образование 1,05;

бакалавр 1,1;

специалист 1,2;

магистр 1,2

кандидата наук 1,25;

доктор наук 1,3.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование, с учетом перечня повышающих коэффициентов.

3.4.1.2. 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 её 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 установлено квалификационная категория, условия оплаты труда определяются с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

3.5. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, а так же медицинских работников, состоящих в штате Учреждения, предусматриваются персональные повышающие коэффициенты, формирующие надбавки к должностным окладам работников:

3.5.1. За выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - до 0,05;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - до 0,1;

при выслуге более 10 лет - до 0,15.

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 учебно-вспомогательного состава и общепрофессиональных служащих - в зависимости от общего стажа работы в данном Учреждении.

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

Руководитель Учреждения принимает решение о назначении работникам Учреждения выплат за выслугу лет с учетом предложений, выработанных комиссией по распределению выплат стимулирующего характера, и издает приказ сроком на определенный период.

3.5.2. За наличие званий:

работникам, имеющим почетные звания "Почетный работник общего образования", нагрудные знаки "Отличник народного просвещения", "отличник образования СССР", "За высокие достижения", "За достижения в культуре", "За отличную работу" - 0,1;

работникам, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель"; работникам, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный юрист", "Заслуженный экономист" и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный" при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 0,2.

Надбавки за выслугу лет и наличие званий рассчитываются исходя из базового оклада. Применение персональных надбавок за выслугу лет и наличие званий не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

3.6. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого оклада (ставки) осуществляется со дня окончания отпуска или периода временной нетрудоспособности.

3.7. Должностные оклады (ставки заработной платы) отдельным категориям работников за специфику работы в Учреждении устанавливаются с применением повышающего коэффициента по сравнению с установленным в соответствии с п. 3.4 настоящего Положения должностным окладом (ставкой заработной платы):

Виды труда, за которые производится повышение должностных окладов (ставок заработной платы)	Размер повышающего коэффициента (рассчитывается от базового оклада)
1. За условия труда, отклоняющиеся от нормальных:	

за работу с детьми и подростками, с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами, с девиантным поведением, в том числе на отделениях, в классах, группах	до 0,20
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 0,20

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение базовых окладов по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из базового оклада без учета повышения по другим основаниям.

Примечание: выплата за специфику работы за особые условия труда производственного характера рассчитываются от должностного оклада работника по должности.

Руководящим работникам надбавка за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях рассчитывается исходя из базового оклада руководителя структурного подразделения по второму квалификационному уровню ПКГ.

3.8. 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 Учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном Учреждении устанавливаются повышающие коэффициенты за специфику работы, определяется настоящим Положением.

3.9. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение базовых окладов по основаниям, установленным п. 3.4, 3.7 настоящего Положения, абсолютный размер каждого повышения исчисляется из базового оклада без учета повышения по другим основаниям.

3.10. 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).

3.11. Оплата труда педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава системы высшего и дополнительного профессионального образования, привлекаемых к работе в Учреждении, 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.

3.12. Коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ, коэффициенты увеличения заработной платы по Указам Президента Российской Федерации, принятые Правительством Нижегородской области, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, формируют должностной оклад (ставку заработной платы) и учитываются при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы). Должностной оклад (ставка заработной платы) формируется в результате суммы произведения минимального оклада по ПКГ, повышающих коэффициентов, коэффициентов увеличения заработной платы по Указам Президента Российской Федерации, принятых Правительством Нижегородской области, и размера денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Педагогическим работникам Учреждения должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом нагрузки увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями по основному месту работы.

4. УСТАНОВЛЕНИЕ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЮ, ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

4.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителя состоит из должностного оклада, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера.

4.2. Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории «руководители», не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную постановлением Городской Думы города Нижнего Новгорода о бюджете города Нижнего Новгорода на очередной финансовый год.

4.3. Должностной оклад руководителя организации образования, подведомственных департаменту образования, устанавливается учредителем в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) путем произведения величины средней заработной платы работников основного персонала данного учреждения за прошедший финансовый год и коэффициента в зависимости от отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя.

4.4. Максимальное значение повышающего коэффициента по соответствующей группе по оплате труда устанавливается учредителем руководителю Учреждения, обеспечивающего высокие результаты деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы образовательных учреждений.

4.5. Отнесение руководителя образовательного учреждения к группам по оплате труда осуществляется с 01.03.2013 года в соответствии с приложением № 2 («Порядок отнесения муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных департаменту образования, к группе по оплате труда руководителей») настоящего Положения.

Группа по оплате труда устанавливается при заключении трудового договора или дополнительных соглашений к нему.

4.6. К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение. Перечень должностей и профессий работников Учреждения, которые относятся к основному персоналу, приведены в приложении 3 «Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу учреждения» к настоящему Положению.

4.7. При исчислении размера должностного оклада руководителя Учреждения производится расчет средней заработной платы работников основного персонала.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

б) затем определяется средняя численность 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.

4.11. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

4.12. Руководителю, заместителям руководителя Учреждения в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

4.12.1. За наличие ученой степени:

руководящим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, - 0,2;

руководящим работникам, имеющим ученую степень доктора наук, - 0,3.

4.12.2. За наличие званий:

руководящим работникам, имеющим почетные звания "Почетный работник общего образования", нагрудные знаки "Отличник народного просвещения", "Отличник образования СССР", "За высокие достижения", "За достижения в культуре", "За отличную работу" - 0,1;

руководящим работникам, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель"; руководящим работникам, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный юрист", "Заслуженный экономист" и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", - 0,25.

Надбавка за наличие званий, ученой степени рассчитывается исходя из должностного оклада руководителя.

Применение повышающих коэффициентов за наличие званий, ученой степени не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания (несколько почетных званий) и ученой степени) повышение производится по одному основанию, предусматривающему максимальное повышение.

4.13. Дополнительная оплата труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения, ведущих преподавательскую работу, производится на основании тарификации в установленном для педагогических работников порядке.

4.14. Объем часов преподавательской работы руководителя Учреждения определяется руководителем органа, осуществляющего управление в сфере образования, администрации района на один учебный год или полугодие, но не более 0,5 ставки соответствующей категории педагогических работников.

4.15. Объем часов преподавательской работы заместителей руководителя образовательного учреждения и главных бухгалтеров определяется руководителем соответствующего образовательного учреждения на один учебный год или полугодие, но не более 0,5 ставки соответствующей категории педагогических работников.

5. ОСОБЕННОСТИ ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

5.1. 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, педагогов дополнительного образования, 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.

5.2. 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.

5.3. 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.

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

6.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

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

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

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

6.2. 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).

6.3. 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.

6.4. Размер почасовой оплаты педагогических работников, привлекаемых к оказанию платных дополнительных образовательных услуг, устанавливается Учреждением самостоятельно и определяется приказом руководителя. 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 учреждении:

доктор наук - 0,3;

кандидат наук - 0,2;

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

7. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

7.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в процентах к базовым окладам, определенным по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

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

7.2. В Учреждении 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).

7.3. 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 аттестации рабочего места в размере до 12% от базового оклада работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, определенным в порядке, установленном разделом 3 настоящего Положения.

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.

7.4. 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 - 35% от базового 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.

Размеры компенсационных выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

7.5. 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.

7.6. Переработка рабочего времени воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.7. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников Учреждения, осуществляется за дополнительную плату посредством установления компенсационной выплаты (доплаты).

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

Настоящее Положение устанавливает максимальные размеры таких доплат:

Виды доплат за дополнительную работу	% к базовому окладу
1. Учителям 1 - 4 классов за проверку тетрадей <*>	15
2. Учителям, преподавателям за проверку письменных работ <*>: по русскому языку, родному языку и литературе; по математике, химии, физике, биологии <***>	15 10
3. Консультирование, рецензирование рефератов и др. творческих работ <***>	10
4. Учителям, преподавателям за классное руководство <*>	
1 - 4 класса	15
5 - 11 класса	20
5. Учителям, преподавателям за заведование учебными кабинетами	10

(лабораториями) в школе	
6. Педагогическим работникам за руководство методическими и предметными комиссиями на уровне образовательного учреждения на уровне района	15 30
7. Учителям, преподавателям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера: за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не менее 5 единиц;	10
за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц;	15
технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц;	20
за 15 и более технически исправных и эксплуатируемых компьютеров	25
8. Учителям, преподавателям или другим работникам за участие в работе экспериментальных площадок	до 15
9. Учителям за заведование учебными мастерскими	20
10. Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах с количеством классов-комплектов от 10 до 19	25
11. Учителям и другим работникам за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников в школах	20
12. Педагогическим работникам за организацию трудового обучения и профориентацию в школе, имеющей 6 - 12 классов;	20
13 - 29 классов	35
13. Помощникам воспитателей, младшим воспитателям в дошкольных образовательных учреждениях за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	до 30
13. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании Учреждения	до 30
15. Повару, исполняющему обязанности шеф-повара, при отсутствии данной должности в штатном расписании	до 5

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. 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 базового оклада.

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

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

7.9. Выплаты компенсационного характера руководителю, заместителям устанавливаются от должностного оклада по следующим основаниям:

7.9.1. За наличие в организации групп компенсирующей направленности: при наличии 4 и менее групп – 10%; свыше 4 групп – 15%.

7.9.2. За работу в общеобразовательных организациях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития); в общеобразовательных организациях со специальным наименованием «санаторная» – 20%.

Руководителям, заместителям руководителя работодателем при наличии оснований могут быть также установлены выплаты, предусмотренные п. 7.3 настоящего Положения.

8. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

8.1. Ставки заработной платы по должностям, относящимся к профессиональным квалификационным группам рабочих, устанавливаются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

8.2. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, относящимся к профессиональным квалификационным группам рабочих, установленные в

соответствии с п. 3.2 настоящего Положения, повышаются на персональные повышающие коэффициенты.

8.3. Настоящим Положением для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство – до 1,5;

за сложность и напряженность труда – до 2;

за высокую степень самостоятельности и ответственности – до 1,5.

Применение повышающих коэффициентов к ставке заработной платы не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 2. Персональные повышающие коэффициенты применяются к минимальной ставке заработной платы по должности соответствующей ПКГ.

Для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих предусматриваются повышающие коэффициенты за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - до 0,05;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - до 0,1;

при выслуге лет более 10 лет - до 0,15.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику, в зависимости от общего стажа работы в учреждении и рассчитывается исходя из базового оклада.

Применение надбавок к ставке заработной платы за выслугу лет не образует новый базовый оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы.

Сумма всех произведенных увеличений и базового оклада по профессии формирует ставку заработной платы конкретного работника.

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

Руководитель Учреждения принимает решение о назначении работникам Учреждения выплат за выслугу лет с учетом предложений, выработанных комиссией по распределению выплат стимулирующего характера, и издает приказ сроком на определенный период.

8.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. В случае внутреннего совместительства определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой на условиях совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

8.5. Привлечение педагогических и других работников для работы в оздоровительных лагерях, по проведению туристских походов, экспедиций, экскурсий осуществляется в соответствии с Порядком и условиями привлечения педагогических и других работников для работы в оздоровительных лагерях, летних оздоровительных дошкольных учреждениях, по проведению туристских походов, экспедиций, экскурсий и оплаты их труда, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 29.03.1993 N 113.

9. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ

9.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет;
- 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 должностному, базовому окладам (ставкам), определенным в соответствии с настоящим Положением, или в абсолютных размерах и максимальными размерами не ограничены.

Размеры выплат за выслугу лет устанавливаются исходя из базового оклада в соответствии с подпунктами 3.5.1 и 8.3 настоящего Положения.

9.2. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения.

9.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в виде надбавок и премий. Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих надбавок с учетом мнения специально созданной комиссии.

Состав комиссии выбирается педагогическим советом Учреждения и утверждается приказом руководителя Учреждения. В состав комиссии входят заместители руководителя Учреждения, представитель трудового коллектива.

Заседания комиссии проводятся не реже одного раза в квартал.

Комиссия на своем заседании рассматривает итоги деятельности работников Учреждения за прошедший период и вырабатывает предложения об установлении размеров стимулирующих выплат на определенный период. Решения комиссии оформляются протоколом.

Руководитель Учреждения принимает решение о назначении работникам Учреждения выплат стимулирующего характера с учетом предложений, выработанных комиссией, и издает приказ сроком на определенный период.

9.4. 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 Учреждения.

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

Виды надбавок	Основание
за напряженность и интенсивность – до 100%	- участие в инновационной деятельности; - ведение экспериментальной работы, - применение здоровьесберегающих, информационных технологий и др.
за высокую степень самостоятельности и ответственности – до 50%	- участие в разработке и реализации программы развития Учреждения, - участие в конкурсах, Интернет-проектах и т.п.
за высокие результаты работы – до 50%	- стабильность и рост качества знаний обучающихся; - сохранность здоровья обучающихся и др.;
за обеспечение успешного выполнения наиболее сложных работ – до 50 %	- особый режим по обеспечению бесперебойной работы систем жизнеобеспечения Учреждения и др.
за качественные показатели труда – до 50 %	- высокий уровень профессионального мастерства; - высокий уровень исполнительской дисциплины и др.

9.5. Надбавка может устанавливаться за выполнение отдельных видов работ.

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

9.7. Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов Учреждением в целом или конкретным работником. Премирование производится по достижении 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.

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.

Премии могут выплачиваться также по следующим основаниям:

к юбилейным датам;

к профессиональным, государственным и общегородским праздникам;

по результатам работы Учреждения за определенный период.

Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом руководителя

Учреждения в порядке, установленном настоящим Положением, в пределах фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничены.

9.8. 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.

9.9. Решением специально созданной комиссии для работников могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты, образующие надбавки к базовым окладам.

10. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ

10.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в абсолютных размерах с учетом результатов работы Учреждения.

10.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом директора департамента образования.

10.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в виде доплат за особые объемы, содержание и результаты в работе и премий.

10.4. Перечень и размеры надбавок:

Надбавка	Размер от должностного оклада
За выслугу лет от стажа работы на руководящей должности в сфере образования:	
от 1 до 5 лет	5%
от 5 до 10 лет	10%
от 10 и более лет	15%
За выполнение муниципального задания:	
до 80%	0%
от 80 до 90%	10%
от 90 до 100% и более	20%
За отсутствие дисциплинарных взысканий, предписаний надзорных органов, обоснованных жалоб	5%
За обеспечение удельного веса численности учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей общеобразовательных организаций	2%
За обеспечение удельного веса численности молодых педагогов в	2%

Надбавка	Размер от должностного оклада
возрасте до 35 лет в муниципальных образовательных организациях дополнительного образования детей и в дошкольных образовательных организациях	
Соблюдение требований безопасности в ходе организации работы организации	5%
За выполнение объемных показателей	Согласно приложению № 9 к Положению

Перечень и размеры доплат:

Доплата	Размер от должностного оклада
Руководителям автономных и бюджетных общеобразовательных организаций за:	
за реализацию в организации программ повышенного уровня, углубленного изучения отдельных предметов:	
в 4 и менее классах	5%
в 5-10 классах	10%
в более 10 классах	15%
реализацию социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальных проектов, научных обществ учащихся и др.)	5%
участие в олимпиадах и конкурсах	5%
создание в организации доступной среды для детей с ограниченными возможностями здоровья, реализацию программ по сохранению здоровья детей	5%
реализацию программ дополнительного образования, привлечение внебюджетных средств, средств благотворителей	5%
за организацию работы в двух и более зданиях, работы спортивных комплексов, спортивных площадок	5%
за организацию работы ФОК	5%

10.4.1. За организацию платных дополнительных образовательных услуг – до 5% от суммы дохода по платным дополнительным образовательным услугам.

10.5. Размер премии устанавливается в индивидуальном порядке и не может превышать 15 000 рублей.

10.6. Премии руководителю Учреждения выплачиваются также по следующим основаниям:

к юбилейным датам;

к профессиональным, государственным и общегородским праздникам;
за участие в реализации городской программы развития образования;
по результатам работы организации или системы образования города (района);
по итогам оценки эффективности деятельности руководителей организаций.

10.7. При премировании руководителей организаций по итогам оценки эффективности их деятельности применяются показатели эффективности деятельности руководителей муниципальных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города Нижнего Новгорода, в соответствии с приложением № 7 к Положению.

Определение размера премии осуществляется Комиссией по оценке выполнения показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города Нижнего Новгорода, в соответствии с приложением № 8 к Положению.

Премии руководителям образовательных организаций, подведомственных департаменту образования, по итогам оценки эффективности их деятельности выплачиваются ежеквартально, в пределах должностного оклада.

11. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

11.1. Работникам Учреждения, руководителю Учреждения может быть предусмотрена выплата материальной помощи в качестве компенсационной выплаты в чрезвычайных ситуациях или компенсации чрезмерных затрат, связанных со служебной деятельностью. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, формирующих базовую часть фонда оплаты труда.

11.2. В пределах фонда оплаты труда Учреждения, а также за счет внебюджетных средств может выплачиваться руководителю Учреждения и остальным работникам материальная помощь в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

смерть руководителя или работника и их близких родственников,
при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, утраты или повреждения имущества;

для приобретения лекарств, платного лечения руководителя или работника и членов их семей.

В случае смерти руководителя или работника материальная помощь выплачивается их семьям.

Материальная помощь может выплачиваться в связи со вступлением в брак работника или руководителя Учреждения, рождением ребенка у работника или у руководителя Учреждения.

11.3. Материальная помощь руководителю Учреждения выплачивается по приказу директора департамента образования администрации города Нижнего

Новгорода на основании личного заявления руководителя Учреждения и документов, подтверждающих основание для выплаты материальной помощи, и не может превышать 10 000 рублей.

11.4. Материальная помощь работникам Учреждения выплачивается по приказу руководителя Учреждения на основании личного заявления работника. Размер материальной помощи определяется руководителем Учреждения и указывается в приказе об оказании материальной помощи.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящее Положение утверждается приказом руководителя Учреждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2015г.

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

Принято на общем собрании
работников Учреждения
Протокол № 1 от 31.08.2015г.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Школа № 138»

БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ПО
ДОЛЖНОСТЯМ
РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

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	2880	1,00	2880
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	1	3018	1,00	3018
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1	3896	1,00	3896
Педагогические работники	1	3600	1,00	3600
	2		1,11	4000
	3		1,17	4200
	4		1,22	4400
Учебно-вспомогательный персонал первого уровня		3089	1,00	3089

**БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ
ГРУППАМ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ**

Профессиональ- ная квалификацион- ная группа	Квалификационн ый уровень	Минималь- ная ставка заработной платы по ПКГ	Повышаю- щий коэффици- ент	Базовый оклад по квалификацион- ному уровню ПКГ
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1	2 769		2 769
	3 р. ЕТКС		1,09	3 018

**БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ
ГРУППАМ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ**

Профессиональ- ная квалификацион- ная группа	Квалификацион- ный уровень	Минималь- ная ставка заработной платы по ПКГ	Повышаю- щий коэффици- ент	Базовый оклад по квалификацион- ному уровню ПКГ
Должности работников культуры		4153		

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Школа № 138»

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ
УЧРЕЖДЕНИЯ

Тип учреждения	Должности работников, относимые к основному персоналу
Общеобразовательное учреждение	Учитель, педагог дополнительного образования, воспитатель, младший воспитатель

Приложение №3
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Школа № 138»

Показатели

эффективности деятельности руководителей муниципальных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города Нижнего Новгорода

1. Оценка эффективности деятельности руководителей муниципальных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города Нижнего Новгорода (далее - муниципальных организаций) производится в соответствии с установленными настоящим положением Показателями эффективности деятельности руководителей муниципальных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города Нижнего Новгорода (далее - показатели эффективности деятельности руководителя).

1.1. Показателями эффективности деятельности руководителя являются:

1.1.1. Эффективность деятельности муниципальной организации, подведомственной департаменту образования администрации города Нижнего Новгорода (далее - организация).

1.1.2. Деятельность руководителя, направленная на работу с кадрами.

1.1.3. Финансово-экономическая деятельность.

1.1.4. Информационная открытость муниципальной организации.

1.2. Эффективность деятельности организации оценивается в баллах.

1.3. Максимально возможное количество баллов за достижение показателей эффективности деятельности руководителя - 100.

2. Оценка показателей эффективности деятельности руководителя.

2.1. Эффективность деятельности организации:

2.1.1. Эффективность деятельности организации оценивается, исходя из степени достижения значений показателей качества оказываемых организацией муниципальных услуг и достижения значений показателей объема (состава) оказываемых муниципальных услуг.

2.1.2. Эффективность деятельности организации оценивается на основании отчета о выполнении муниципального задания.

2.1.3. Оценка эффективности деятельности руководителя производится в соответствии со средним арифметическим значением достижения значений показателей качества оказываемых организацией муниципальных услуг и значений показателей объема (состава) оказываемых муниципальных услуг:

Процент выполнения показателей эффективности организации	Количество баллов
более 85%	60
от 60% до 85%	40
менее 60%	0

2.2. Деятельность руководителя, направленная на работу с кадрами:

2.2.1. Показатели результатов деятельности руководителя, направленные на работу с кадрами, включают оценку достижения значений показателей кадрового потенциала организации и значений показателей соотношения средней заработной платы для отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Нижегородской области.

2.2.2. Показатели результатов деятельности руководителя, направленные на работу с кадрами, определяются исходя из данных статистической отчетности и мониторинга деятельности муниципальной системы образования города Нижнего Новгорода.

2.2.3. Показатели кадрового потенциала организации определяются с учетом Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», и Плана мероприятий ("дорожной картой"), направленных на повышение эффективности образования,

утвержденного постановлением администрации города Нижнего Новгорода от 15.03.2013 № 899:

	Показатели результатов	Единица измерения	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
1.	Повышение доли педагогических и руководящих работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, прошедших в течение последних 3 лет повышение квалификации или иную профессиональную подготовку, в общей численности педагогических и руководящих работников дошкольных образовательных организаций до 100% к 2016 году	проценты	33	33	34	33	33	34
2.	Удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 30 лет в общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций	проценты	15,5	17,0	18,0	19,0	19,5	20,5
3.	Удельный вес численности молодых педагогов в возрасте до 30 лет в муниципальных образовательных организациях дополнительного образования детей	проценты	18	20	20	20	20	24

2.2.4. Достижение значений показателей соотношения средней заработной платы для отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Нижегородской области определяется на основании Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и Плана мероприятий («дорожной картой»), направленных на

повышение эффективности образования, утвержденного постановлением администрации города Нижнего Новгорода от 15.03.2013 № 899:

		Единица измерения	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
1.	Отношение среднемесячной заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных организаций к среднемесячной заработной плате работников общего образования в Нижегородской области	проценты	100	100	100	100	100	100
2.	Отношение среднемесячной заработной платы педагогических работников общеобразовательных организаций к среднемесячной заработной плате в Нижегородской области	проценты	100	100	100	100	100	100
3.	Отношение среднемесячной заработной платы педагогических работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования детей к среднемесячной заработной плате по экономике Нижегородской области	процентов	75	80	85	90	95	100

2.2.5. Оценка показателей результатов деятельности руководителя, направленные на работу с кадрами, производится в соответствии со средним арифметическим значением достижения значений показателей кадрового потенциала организации и значений показателей соотношения средней заработной платы для отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Нижегородской области.

Показатели оцениваются по достижении установленных значений в баллах:

10 баллов - выше установленных показателей на отчетный год;

7 баллов - равна установленным показателям на отчетный период;

0 баллов - ниже установленных показателей на отчетный год.

2.3. Финансово-экономическая деятельность:

2.3.1. Показатели результатов финансово-экономической деятельности руководителя оцениваются в баллах:

№ п/п	Показатели результатов деятельности руководителя	Количество баллов и критерии оценки
1.	Отсутствие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками товаров, работ, услуг, а также по платежам в бюджет и внебюджетные фонды (за исключением муниципальных казенных организаций)	5 баллов – своевременные расчеты с поставщиками товаров, работ, услуг; 0 баллов – наличие просроченной задолженности
2.	Использование в полном объеме бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организации (для муниципальных казенных организаций)	5 баллов - используются в полном объеме; 0 баллов - используются не в полном объеме.
3.	Выявление контрольно-надзорными органами фактов нарушений в деятельности муниципальной организации, в т.ч. финансово-хозяйственной, и наличие дисциплинарных взысканий, примененных к руководителю муниципальной организации в отчетном периоде	5 баллов – отсутствуют нарушения и взыскания; 0 баллов - проверки не проводились; 5 баллов - наличие нарушений и взысканий

2.3.2. Оценка показателей результатов финансово-экономической деятельности руководителя производится как сумма показателей результатов деятельности руководителя, указанных в п.п. 2.3.1.

2.4. Информационная открытость муниципальной организации:

2.4.1. Показатели результатов деятельности, направленной на информационную открытость образовательного процесса, оцениваются в баллах:

№ п/п	Показатели результатов деятельности руководителя	Количество баллов и критерии оценки
1.	Размещение на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" информации о своей деятельности (актуальные новости и документы, публичные доклады, программа развития организации и др.), в установленные сроки	5 баллов - отсутствие нарушения сроков размещения информации; 5 баллов - нарушение сроков размещения информации 10 баллов – отсутствие информации

2.	Соблюдение сроков и порядка представления статистической и иной отчетности, предусмотренной законодательством Российской Федерации	7,5 баллов – отсутствие нарушения сроков; (- 7,5) баллов – нарушение сроков сдачи отчетности
3.	Соблюдение сроков и порядка представления данных мониторинга муниципальной системы образования города Нижнего Новгорода	7,5 баллов – отсутствие нарушения сроков и порядка предоставления данных; (- 7,5) баллов – нарушение сроков сдачи и/или порядка предоставления данных мониторинга

2.4.2. Оценка показателей результатов финансово-экономической деятельности руководителя производится как сумма показателей результатов деятельности руководителя, указанных в п. 2.4.1.

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Школа № 138»

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города Нижнего Новгорода и премированию их руководителей

1. Общие положения

1.1. Комиссия по оценке выполнения показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города Нижнего Новгорода, и премированию их руководителей (далее - Комиссия) создается администрацией города Нижнего Новгорода в целях рассмотрения отчетов, предоставляемых руководителями муниципальных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города Нижнего Новгорода (далее - организаций), о выполнении целевых показателей эффективности деятельности организаций и подготовки предложений о премировании их руководителей.

1.2. Основной задачей Комиссии является оценка эффективности деятельности

руководителей организаций на основе выполнения целевых показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных организаций города Нижнего Новгорода.

1.3. Комиссия осуществляет свою деятельность на постоянной основе.

2. Состав и полномочия Комиссии

2.1. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов Комиссии:

2.1.1. Персональный состав комиссии утверждается правовым актом администрации города Нижнего Новгорода.

2.1.2. Количество членов комиссии не может превышать 7 человек.

2.2. Председатель комиссии:

2.2.1. Осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии.

2.2.2. Председательствует на заседаниях Комиссии.

2.3. При отсутствии председателя Комиссии заседание Комиссии проводит заместитель председателя комиссии.

2.4. Секретарь комиссии:

2.4.1. Обеспечивает информирование членов Комиссии о дате, времени и месте проведения заседания Комиссии.

2.4.2. Ведет протоколы заседаний Комиссии.

2.4.3. Принимает отчеты от организации и знакомит с ними членов Комиссии.

2.5. Заседания комиссии проводятся не реже чем раз в полгода. Дата проведения заседания Комиссии назначается председателем Комиссии (в его отсутствие - заместителем председателя Комиссии).

2.6. Решение Комиссии принимается большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании.

Если за решение Комиссии проголосовало ровно половина членов Комиссии, то решающим является голос председателя Комиссии, а при его отсутствии заместителя председателя Комиссии.

2.7. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее половины от общего числа ее членов.

2.8. Для выполнения возложенных задач Комиссия осуществляет следующие функции:

2.8.1. Рассматривает представленные организациями отчеты о выполнении целевых показателей, характеризующие результативность деятельности организации.

2.8.2. Может привлекать к участию в заседаниях Комиссии руководителей организаций, а также представителей органов государственно-общественного управления образованием.

2.8.3. Принимает решение о размере премии в отношении руководителя каждой организации.

2.9. Комиссия по вопросам, входящим в ее компетенцию, имеет право:

2.9.1. Запрашивать у руководителей организаций необходимую для ее деятельности информацию.

2.9.2. Устанавливать для руководителей организаций сроки предоставления информации.

3. Порядок работы комиссии

3.1. Секретарь Комиссии принимает на рассмотрение от организаций отчеты установленного образца, утвержденного Приказом департамента образования администрации города Нижнего Новгорода о выполнении целевых показателей эффективности деятельности организаций вместе с сопроводительным листом для отражения замечаний, и предложений, ежеквартально не позднее 7 рабочих дней месяца, следующего за отчетным периодом.

3.2. Члены Комиссии проводят анализ отчетов и не позднее 5 рабочих дней после получения отчетов направляют секретарю Комиссии отчеты вместе с сопроводительным листом, в котором отражаются замечания и предлагаемое членом Комиссии решение.

3.3. При принятии решений об оценке отчетов Комиссия руководствуется результатами анализа достижения целевых показателей деятельности организаций.

3.4. Решение Комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности организаций и премированию их руководителей за отчетный период отражается в протоколе, который подписывается всеми членами Комиссии и представляется на утверждение председателю Комиссии.

3.5. Решение Комиссии является основанием для издания приказа департамента образования администрации города Нижнего Новгорода о премировании руководителей организаций за отчетный период.

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Школа № 138»

Размеры надбавок к должностному окладу руководителей муниципальных образовательных организаций за выполнение объемных показателей

Тип образовательной организации	Количество обучающихся, воспитанников	Размер надбавки от должностного оклада
Автономные и бюджетные общеобразовательные организации	до 300 обучающихся	0%
	от 301 до 600 обучающихся	5%
	от 601 до 800 обучающихся	10%
	от 801 до 1000 обучающихся	15%
	от 1001 до 1300 обучающихся	20%
	1301 и более обучающихся	25%
	от 1001 до 2000 обучающихся	10%
	от 2001 до 3000 обучающихся	15%
	3001 и более обучающихся	20%