

СОГЛАСОВАНО  
Председатель Совета  
трудового коллектива  
\_\_\_\_\_ О.В.Тигина  
Протокол № 2 от 14.02.2023

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом директора  
МАОУ «Школа № 149»  
от 14.02.2023 № 123

### **ВЫПИСКА ИЗ ПОЛОЖЕНИЯ**

**об оплате труда работников  
муниципального автономного общеобразовательного  
учреждения «Школа № 149»**

г. Нижний Новгород  
2023

## 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Школы №172» (далее - 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», Постановлением администрации г. Нижнего Новгорода «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижнего Новгорода» от 31.10.2008 № 5202 (в редакции постановлений администрации города Нижнего Новгорода от 18.12.2008 № 5889, от 22.01.2009 № 122, от 01.10.2009 № 5184, от 30.11.2009 № 6439, от 22.01.2010 № 293, от 24.02.2010 № 973, от 12.08.2010 № 4520, от 27.06.2011 № 2471, от 31.08.2011 № 3580, от 29.09.2011 № 4119, от 23.04.2012 № 1620, от 04.06.2012 № 2270, от 10.12.2012 № 5330, от 28.01.2013 № 204, от 01.04.2013 № 1097, от 22.07.2013 № 2710, от 17.10.2013 № 4026, от 09.06.2014 № 2082, от 21.08.2014 № 3300, от 24.09.2014 № 3839, от 06.10.2014 № 4002, от 06.11.2014 № 4618, от 05.12.2014 № 5137, от 30.12.2014 № 5601, от 31.12.2014 № 5826, от 20.03.2015 № 459, от 15.03.2015 № 921, от 17.07.2015 № 1303, от 14.03.2016 №544, от 07.07.2016 №2017, от 16.09.2016 №2984, от 10.04.2017 №1421, от 22.03.2018 №777, от 02.08.2019 №2654, № 4365 от 11.11.2019, от 26.05.2020 №1715, от 27.10.2020 №3987, от 26.10.2021 №4677, от 17.12.2021 №5758, от 27.12.2021 №5957, от 01.03.2022 № 814, от 22.04.2022 № 1749, от 28.10.2022 № 5817, от 14.02.2023 №834).

1.2. Оплата труда работников МАОУ «Школа №172» (далее - Школа) основывается на основе единых принципов материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области и органов местного самоуправления города Нижнего Новгорода.

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

## 2. Система оплаты труда

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

2.2. Система оплаты труда работников Школы устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами по согласованию с Советом трудового коллектива 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 Школы, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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

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

продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Школы, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовых договорах";

объемов учебной (педагогической) работы;

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

особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

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

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

выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.5. Директор Школы:

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

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

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

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

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

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

2.11. В соответствии с уставной деятельностью Школа 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 Школы ежегодно утверждается директором Школы по согласованию с департаментом образования администрации города Нижнего Новгорода и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих Школы.

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

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

2.14. Оплата труда руководителя образовательной организации определяется с учётом особенностей труда руководителя и устанавливается в соответствии с разделом 10 настоящего Положения.

### 3. Должностной оклад (ставка заработной платы) работников образовательной организации

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

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

педагогических работников, оговариваемой в трудовых договорах".

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

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

3.5. 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:

$$Д(С) = (МО \times К_{пкг}) \times К_{обр} \times К_{кат},$$

где:

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

МО - минимальный оклад;

К<sub>пкг</sub> - повышающий коэффициент по соответствующему квалификационному уровню ПКГ;

К<sub>обр</sub> - повышающий коэффициент учета уровня образования;

К<sub>кат</sub> - повышающий коэффициент учета квалификационной категории.

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

Педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность на территории города Нижнего Новгорода, заработная плата увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основной должности.

3.6. Таблица повышающих коэффициентов с учетом уровня образования:

3.6.1. Таблица для организаций, подведомственных департаменту культуры администрации города Нижнего Новгорода:

Уровень образования	Повышающий коэффициент
Среднее профессиональное образование	1,05
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

3.6.2. Таблица для организаций, подведомственных департаменту образования администрации города Нижнего Новгорода:

Уровень образования	Повышающий коэффициент
Высшее образование - бакалавриат	1,1
Высшее образование - специалитет, магистратура	1,2
Высшее образование - кадры высшей квалификации, освоившие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, ассистентуры - стажировки	1,3

3.7. Таблица повышающих коэффициентов с учетом квалификационной категории:

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

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

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

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

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

3.10. Для педагогических работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту культуры, применение повышающего коэффициента за высшее

профессиональное образование возможно только при наличии у педагогического работника высшего профессионального образования, соответствующего профилю учреждения или преподаваемых дисциплин, или высшего педагогического образования.

3.11. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Школы устанавливаются в штатном расписании на 10 - 30% ниже должностного оклада директора Школы.

#### 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 Школе устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

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

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

Конкретный размер выплат за работу с вредными условиями труда устанавливается директором Школы по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения Совета трудового коллектива, 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 Школе устанавливаются в соответствии с п. 4.10 настоящего Положения.

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. 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.

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

4.7. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников образовательных организаций, осуществляется за дополнительную плату посредством установления компенсационной выплаты в виде доплаты.

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

Настоящее Положение устанавливает максимальные размеры таких доплат

Виды доплат за дополнительную работу	% от должностного оклада
1. Учителям 1 - 4 классов за проверку тетрадей от учебной нагрузки	до 15
2. Учителям, преподавателям за проверку письменных работ от учебной нагрузки <*>: по русскому языку, родному языку и литературе, иностранному языку в классах с углубленным изучением иностранного языка; по математике, химии, физике, биологии <***>	до 15 до 10
3. Учителям, преподавателям за классное руководство <*>: 1 - 4 классов 5 - 11 классов	до 15 до 20
4. Учителям, преподавателям за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в школах	до 10
5. Учителям, преподавателям и иным педагогическим работникам за руководство методическими и предметными комиссиями на уровне Школы на уровне района	до 15 до 30
6. Учителям, преподавателям или другим работникам за участие в работе экспериментальных площадок	до 15
7. Учителям, преподавателям за исполнение обязанностей мастера	до 20



учебных мастерских (заведование учебными мастерскими) при наличии комбинированных мастерских	до 35
8. Учителям, преподавателям и другим работникам за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников в школах:  до 300 комплектов учебников от 300 до 600 комплектов учебников от 600 до 1000 комплектов учебников от 1000 комплектов учебников	до 5 до 10 до 15 до 20
9. Учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам за заведование учебно-тренировочными пунктами сдачи ЕГЭ и ГИА	до 10
10. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	до 30
11. Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, с количеством классов-комплектов (по основному месту работы)  от 10 до 19 от 20 до 29 30 и более	до 25 до 50 до 100

**Примечание.**

<\*> Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 15 человек для образовательных организаций всех типов и видов, за исключением общеобразовательных организаций (классов), осуществляющих адаптационные основные общеобразовательные программы. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты.

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

4.8. Доплаты, установленные в п. 4.7 настоящего Положения для педагогических работников общеобразовательных организаций, непосредственно осуществляющих свою педагогическую деятельность в классах (группах) по учебным дисциплинам с углубленным изучением предмета, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение), увеличиваются на коэффициент до 1,5. Конкретный размер доплат указанным педагогическим работникам за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных

обязанностей, определяются Школой самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном нормативном акте образовательной организации

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

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

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

Условия труда, за которые устанавливается надбавка	Размер надбавки, % от должностного оклада
1. За условия труда, отклоняющиеся от нормальных:	
1.1. За индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	до 20

Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников определяются Директором Школы по согласованию с Советом трудового коллектива Школы в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов.

## 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 Директора Школы в порядке, установленном локальными актами образовательной организации, коллективным договором.

5.3. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

надбавка за качество выполняемых работ;

надбавка за наличие 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.

К основным критериям оценки работы относятся:

сложность, напряженность, интенсивность, степень ответственности и характер работы;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; инициатива, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда;

применение в образовательном процессе здоровые берегающих технологий, отсутствие травматизма;

наличие работы с родителями;

эстетическое оформление закреплённых учебных помещений с учетом санитарных норм.

5.5. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

за участие работника в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ);

за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.);

отсутствие нарушений техники безопасности;

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

отсутствие замечаний по работе с документами, 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).

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%

Размеры выплат за выслугу лет устанавливается:

-для педагогического персонала – в зависимости от общего педагогического стажа.

-для прочего персонала - в зависимости от общего стажа работы в Школе.

-для заместителей руководителя и главного бухгалтера-в зависимости от стажа работы на руководящих должностях в отрасли.

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.

Надбавки за наличие званий для преподавателей, имеющих нагрузку по должности «концертмейстер», и для концертмейстеров, имеющих нагрузку по должности «преподаватель», устанавливаются только по основной должности.

5.8. Премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов организацией в целом или конкретным работником. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) 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 образовательной организации.

Премии работникам Школы могут выплачиваться также по следующим основаниям:

к юбилейным датам;

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

за подготовку высокобалльников ЕГЭ;

за участие в реализации городской, районной, школьной программы развития;

по иным основаниям;

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

Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом директора Школы в порядке, предусмотренном коллективным договором, локальным актом образовательной организации 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:

Сохранение контингента обучающихся - выбытие по инициативе учащегося (законного представителя) в другую образовательную организацию при сохранении им прежнего места жительства, отсутствие переводов в другой класс, к другому педагогу.

Модернизация образовательного процесса и процесса управления - использование современного содержания образования и образовательных технологий, соответствие образовательных программ организации требованиям БУП, обеспечение профильного обучения (в т.ч. индивидуальных образовательных программ обучающихся), программ компенсирующего обучения, внедрение научных методов управления.

Правонарушения обучающихся - отсутствие в периоде премирования вступившего в силу постановления о назначении административного наказания или решения суда о применении мер уголовной ответственности.

Наличие методической работы - участие в педагогических чтениях, конференциях,

семинарах, профессиональных конкурсах в течение периода премирования, участие в работе районного методического объединения, руководство методическим объединением учителей на уровне образовательной организации.

Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов.

Наличие аналитической работы учителя - обобщение педагогического опыта, за наставничество, дифференцированный подход к организации учебной деятельности, наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей.

Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе - использование технических средств в учебном процессе.

Участие в инновационной и экспериментальной работе.

Наличие работы с родителями - эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, включая индивидуальную работу.

Внеклассная работа с обучающимися по предмету - включает проведение школьных предметных олимпиад, конкурсов творческих работ, научных чтений и прочие формы организации учащихся.

Повышение квалификации в течение периода премирования - прохождение курсовой подготовки, обучение в аспирантуре, соискательство и защита ученого звания.

Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм.

5.9. 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.