

Согласовано:
Начальник финансового
управления по
Приокскому району
г.Нижнего Новгорода

В.А.Коровенкова

Согласовано:
Директор департамента
образования и социально-
правовой защиты
детства администрации
г. Нижнего Новгорода

И.Б.Тарасова

Утверждаю:
Директор
МОУ СОШ № 135

Н.М.Лапшин

**Положение
об оплате труда работников
муниципального образовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 135
города Нижнего Новгорода**

город Нижний Новгород
Приокский район
принято 31.10.2008 г.

**Положение
об оплате труда работников
муниципального образовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 135
города Нижнего Новгорода**

Положение об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 135 города Нижнего Новгорода (далее – Положение) вводится в соответствии со ст. 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и ст. 143 Трудового кодекса Российской Федерации в целях определения системы оплаты труда и унификации методов материального стимулирования, используемых в муниципальных образовательных учреждениях 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», 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, органов местного самоуправления города Нижнего Новгорода, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда.

1. Общие положения

1.1. Оплата труда работников муниципального образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 135 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 муниципального образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 135 определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы образовательного учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

1.2. Система оплаты труда в пределах фонда оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения СОШ № 135 включает: базовые должностные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, условия оплаты труда работников и руководителей образовательных учреждений, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера,

размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсирующего и стимулирующего характера.

Система оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения СОШ № 135 устанавливается коллективным договором, по согласованию с Советом трудового коллектива (далее Совет) работников в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

1.3. Размер заработной платы работников образовательного 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 образовательных учреждений, установленных постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191;

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.

При переходе на новую систему оплаты труда заработная плата работников учреждений образования (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений города Нижнего Новгорода до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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.

Оклад (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 (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад, ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника устанавливается в трудовом договоре исходя из установленных настоящим Положением базовых окладов (базовых ставок заработной платы).

1.5. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы работников образования определяются в зависимости от образования, наличия второй, первой или высшей квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

1.6. Администрация школы:

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

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

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

1.7. Материальное стимулирование руководителей образовательных учреждений осуществляется в соответствии с настоящим Положением.

Материальное стимулирование остальных работников, включая заместителей руководителей образовательных учреждений, осуществляется в соответствии с настоящим Положением и принятыми в установленном порядке локальными актами муниципальных образовательных учреждений.

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

1.9. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим, занятым в образовательных учреждениях, 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 школы, включая руководителей, в том числе различные виды материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного сметой соответствующего образовательного учреждения, включая внебюджетные источники.

1.12. Формирование фонда оплаты труда МОУ СОШ № 135 осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год. В учреждениях переведённых на нормативное финансирование, в соответствии с региональным нормативом бюджетного финансирования, поправочным коэффициентом и количеством обучающихся, а так же средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направленных на оплату труда работников и отражается в смете образовательного учреждения. В учреждениях финансируемых на основании утверждаемой учредителем сметы бюджетных расходов, в соответствии с объёмом средств, предусмотренных на оплату труда и средствами, поступающими от деятельности приносящей доход направленными на оплату труда работников учреждения.

1.13. Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}):

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_ст.$$

1.14. Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_ст = \text{ФОТ} \times S, \text{ где}$$

S - стимулирующая доля ФОТ.

1.15. 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 содержаний и условий труда. Здесь учитываются различные виды предусмотренных разделом 7 настоящего Положения повышений ставок (окладов) и компенсационных выплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

1.16. Штатное расписание учреждения ежегодно, утверждается директором школы и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения. В соответствии с уставной деятельностью учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессионально квалификационными группами утверждёнными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н; от 29 мая 2008 г. № 247н; от 29 мая 2008 г. № 248н; от 5 мая 2008 г. №216н; от 5 мая 2008г.№217н; от 18 июля 2008 г. № 342н.

2. Рабочее время

2.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников муниципального образовательного учреждения СОШ № 135 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 постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

2.2. Регламентация режима рабочего времени и времени отдыха работников муниципальных образовательных учреждений с учетом особенностей их деятельности устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка образовательного 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 и преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается директором школы с учетом мнения Совета трудового коллектива 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 образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

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

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

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

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

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

2.9. При возложении на учителей МОУ СОШ № 135, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на

общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

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

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

2.11. Привлечение отдельных работников МОУ СОШ № 135 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, руководителей структурных подразделений

3.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника формируется на основании базового должностного оклада (минимального 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:

Педагогические работники 3355 рублей;

3.3. Размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы 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 оклада (ставки) по 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 (ставки), определенного

в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению, на повышающие коэффициенты, установленные настоящим разделом Положения:

$D(C) = BD(C) \times K_{обр} \times K_{кат} + (MO \times K_{спец})$, где

$D(C)$ – должностной оклад (ставка заработной платы) работника образовательного учреждения;

$BD(C)$ – базовый должностной оклад (базовая ставка заработной платы) работника образовательного учреждения;

$K_{обр}$ – повышающий коэффициент учета уровня образования и ученую степень, устанавливаемый в соответствии с п. 3.5 настоящего Положения;

$K_{кат}$ – повышающий коэффициент учета квалификационной категории, устанавливаемый в соответствии с п. 3.5 настоящего Положения;

MO – минимальный оклад;

$K_{спец}$ – повышающий коэффициент за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях, устанавливаемый в соответствии с п. 3.8 настоящего Положения.

3.5. Базовые должностные оклады (ставки заработной платы), определенные в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению увеличиваются на повышающие коэффициенты:

3.5.1. За уровень профессионального образования и учёную степень:

специалист	1,1;
магистр	1,15;
кандидата наук	1,2.
доктор наук	1,3

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

3.5.2. за квалификационную категорию:

- высшая квалификационная категория – 1,3;
- первая квалификационная категория – 1,2;
- вторая квалификационная категория – 1,1.

3.5.3. Положением об оплате труда для работников профессионально квалификационных групп должностей работников образования предусматриваются персональные повышающие коэффициенты, формирующие надбавки к должностным окладам работников 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 работникам учреждения в зависимости от общего педагогического стажа работы и рассчитываются, сходя из минимального оклада по ПКГ. применение персональных надбавок за выслугу лет не образует минимальный оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих и компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.6. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

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.

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

Примечание: компенсационные выплаты работникам за особые условия труда производственного характера рассчитываются от минимального оклада работника по должности.

3.7. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат) определяются руководителем образовательного 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, подразделении, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяются положением об оплате труда в образовательном учреждении.

3.8. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок (окладов) по основаниям, установленным п. 3.6. и 3.8. настоящего Положения, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из ставки (оклада) без учета повышения по другим основаниям

3.10. Повышения ставок (окладов) 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). Образованные таким образом размеры должностных окладов (ставок заработной платы)

являются основой для исчисления компенсационных и стимулирующих надбавок работникам.

4. Установление должностных окладов руководителям муниципальных образовательных учреждений, заместителям руководителя, главному бухгалтеру

4.1. Заработная плата руководителя муниципального образовательного учреждения, его заместителя, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад руководителя муниципального образовательного учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

4.3. Должностной оклад руководителя учреждения образования устанавливается учредителем в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) ежегодно путем произведения величины средней заработной платы работников основного персонала данного учреждения и коэффициента в зависимости отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя:

$Дор = O(C)_{cp} \times K$, где

Дор – должностной оклад руководителя образовательного учреждения;

$O(C)_{cp}$ – средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу учреждения;

K – повышающий коэффициент, установленный учредителем.

4.4. Значения повышающих коэффициентов устанавливаются в зависимости от отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей образовательных учреждений:

I группа - коэффициент 3 -5;

II группа - коэффициент 2 -4;

III группа - коэффициент 2 -3.

4.5. Максимальное значение повышающего коэффициента по соответствующей группе по оплате труда устанавливается руководителю учреждений, обеспечивших высокие результаты деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы образовательных учреждений.

4.6. Отнесение руководителей образовательных учреждений к группам по оплате труда осуществляется в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

Отнесение руководителей образовательных учреждений, подведомственных департаменту культуры, к группам по оплате труда осуществляется в соответствии с Приложением 4 к настоящему Положению.

Порядок отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учитывает масштаб руководства образовательным учреждением и другие параметры, значительно осложняющие работу по руководству учреждением. Образовательные учреждения относятся к I, II или III группам по оплате труда руководителей.

Группа по оплате труда устанавливается при заключении или продлении трудового договора. Группа по оплате труда определяется органом, осуществляющим управление в сфере образования, администрации района на основании соответствующих документов не чаще одного раза в год. Группа по оплате труда руководителей может быть изменена при изменении условий, предусмотренных Порядком отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей согласно Приложению 2.

4.7. К основному персоналу образовательных учреждений относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по типам и видам образовательных учреждений приведены в приложении 3 к настоящему Положению.

4.8. Порядок исчисления размера средней заработной платы, для определения размера должностного оклада руководителя учреждения:

Расчёт 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.

4.9. 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.

4.10. 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.

4.11. 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 расчёте 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 не полностью 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

4.12. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных учреждений устанавливаются руководителем учреждения от 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

4.13. Должностные оклады руководителям, заместителям руководителей образовательных учреждений устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с применением

повышающего коэффициента 1,15 по сравнению с установленными в соответствии с пунктами 4.2. – 4.13. настоящего Положения должностным окладом (ставкой):

руководящим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук.

Должностные оклады руководителям, заместителям руководителей образовательных учреждений устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с применением повышающего коэффициента 1,25 по сравнению с установленными в соответствии с пунктами 4.2. – 4.13. настоящего Положения должностным окладом (ставкой)::

работникам, имеющим ученую степень доктора наук.

При наличии у работника двух оснований (ученой степени) повышение производится по одному основанию, предусматривающему максимальное повышение.

4.14. В случаях присвоения в течение календарного года работникам квалификационной категории, ученой степени им устанавливается новый должностной оклад. Изменение размеров должностных окладов производится:

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

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.

4.15. Объем часов преподавательской работы руководителя образовательного 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.

Объем часов преподавательской работы руководителя образовательного учреждения, подведомственного департаменту культуры, определяется директором департамента культуры

4.16. 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. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

5.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

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

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

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

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.

5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

5.3. 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.

5.4. Размер почасовой оплаты педагогических работников, привлекаемых к оказанию платных дополнительных образовательных услуг, устанавливается образовательным учреждением самостоятельно. При этом размер почасовой оплаты труда не может превышать размеров ставок почасовой оплаты работников, определенных посредством умножения действующего Минимального размера оплаты труда на коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, в учреждениях:

доктор наук – 0,3;

кандидат наук – 0,2;

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

6. Компенсационные выплаты

6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), определенным в порядке, установленном разделом 3 настоящего Положения.

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

6.2. В МОУ СОШ № 135 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).

6.3. 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 должностного оклада (ставки заработной платы) 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.

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

за работу в ночное время – не менее 20% от минимального 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.

6.5. 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;

6.6. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших 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.

6.7. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей работников образовательных учреждений, осуществляется за дополнительную плату посредством установления компенсационной выплаты (доплаты). Доплата может устанавливаться в определенном процентном соотношении к минимальному должностному окладу (ставке заработной платы), в определенном процентном соотношении к должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютных величинах за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.

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 образовательным учреждением самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном нормативном акте образовательного учреждения.

Настоящее Положение устанавливает максимальные размеры таких доплат.

Виды доплат за дополнительную работу	% к ставке (окладу) с учетом квалификационной категории и нагрузки
1. Учителям 1-4 классов за проверку тетрадей <*>	10

Виды доплат за дополнительную работу	% к ставке (окладу) с учетом квалификационной категории и нагрузки
2. Учителям, преподавателям за проверку письменных работ: <*> По русскому языку, родному языку и литературе, по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, стенографию, черчению, конструированию, технической механике, экономике, истории, географии, обществоведению <***>	15 10
3. Консультирование, рецензирование рефератов и др. творческих работ <***>	10

Примечание.

(*) При наполняемости класса менее 15 человек, размер доплаты снижается в 2 раза.

(2) В случае, если учебной программой предусмотрена данная форма систематического контроля.

Виды доплат за дополнительную работу	% к минимальной ставке (окладу)
1. Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой) <*>	
1-4 класса	15
5-11 класса	20
2. Учителям, преподавателям за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в школах и школах-интернатах	10
3. Учителям, преподавателям за руководство методическими и предметными комиссиями	15

Виды доплат за дополнительную работу	% к минимальной ставке (окладу)
4. Учителям или другим работникам при полном обслуживании вычислительной техники без привлечения других специалистов за каждый технически исправных и эксплуатируемый компьютер. В случае заключения договоров с другими организациями (физическими лицами) на техническое обслуживание, ремонт компьютеров за внеурочную работу, подготовку к урокам, другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом: до 5 единиц от 5 до 10 единиц от 10 до 15 единиц 15 и более	5 15 20 25 30
5. Учителям за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами)	25
6. Учителям, преподавателям или другим работникам за участие в работе экспериментальных площадок	15
7. Учителям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими) При наличии комбинированных мастерских	20 35
8. Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, школах-интернатах (в целом на школу, школу-интернат) с количеством классов-комплектов: от 10 до 19 от 20 до 29 30 и более	25 50 100
9. Учителям и другим работникам за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников в школах, школах-интернатах	20
10. Учителям и другим педагогическим работникам за заведование учебно-консультационными пунктами	10
11. Руководителям кружков учреждений дополнительного образования за руководство отделами при наличии в отделе 10 кружков одного профиля (профиля отдела)	30

Примечание.

(*) При наполняемости класса менее 15 человек, размер доплаты снижается в 2 раза.

6.8. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему в том же образовательном 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. Доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения в пределах базового оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности.

6.9. Руководителям муниципальных образовательных учреждений устанавливаются следующие компенсационные 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) в процентах к должностным окладам:

Доплата	% к минимальной ставке (окладу)
За участие в эксперименте	до 15%
За организацию работы кружков и секций, бесплатных для учащихся и не оплачиваемых руководителю	до 10%
Для руководителей общеобразовательных учреждений за: заключение договора о сотрудничестве с учреждениями профессионального образования, другими учреждениями образования, предприятиями;	до 5%
использование в образовательном процессе альтернативных и инновационных программ;	до 5%
работу образовательного учреждения в вечернее время (после 18.00) и в выходные дни;	до 10%
организацию работы школьного музея, школьного театра, студии, зала ритмики, тренажерного зала и т.д. с привлечением не менее 25% учащихся к их работе на постоянной основе;	до 20%
организацию экстерната;	до 10%
организацию деятельности детских объединений;	до 10%
реализацию авторских программ	до 10%

7. Особенности оплаты труда отдельных категорий работников

7.1. Оклады по должностям, относящихся к профессиональным квалификационным группам рабочих устанавливаются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

7.2. Минимальные оклады по должностям, относящихся к профессиональным квалификационным группам рабочих, установленные в соответствии с п. 3.2 настоящего Положения повышаются на персональные повышающие коэффициенты.

7.3. Локальным актом муниципального образовательного учреждения для работников профессионально квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряжённость труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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 минимальному окладу по должности соответствующей ПКГ.

7.4. 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.

7.5. Привлечение педагогических и других работников для работы в оздоровительных лагерях, летних оздоровительных дошкольных учреждениях, 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 № 113.

8. Выплаты стимулирующего характера работникам муниципального образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 135.

8.1. В муниципальном образовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 135 устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
выплаты за качество выполняемых работ;
премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам), определенным в соответствии с настоящим Положением, или в абсолютных размерах и максимальными размерами не ограничены.

8.2. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в порядке, установленном локальными актами учреждения образования, коллективным договором.

8.3. 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 Совета трудового коллектива учреждения, которые закрепляются в коллективном договоре, локальном акте образовательного учреждения.

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

Надбавка устанавливается в определенном процентном соотношении к ставке заработной платы (должностному окладу) или в абсолютных величинах приказом руководителя учреждения образования с указанием срока установления надбавки.

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

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

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

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

Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом руководителя учреждения в порядке, предусмотренном коллективным договором, локальным актом образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда, и максимальным размером не ограничены.

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

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

8.8. Локальным актом муниципального образовательного учреждения для работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты, образующие надбавки к базовым окладам.

9. Выплаты стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных учреждений.

9.1. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставка), определенным в соответствии с настоящим Положением, или в абсолютных размерах.

размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности учреждения.

9.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом директора департамента образования и социально-правовой защиты детства администрации города Нижнего Новгорода.

9.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в виде надбавок и премий.

9.4. Перечень и размеры надбавок:

Надбавка	Размер
За напряженность, интенсивность труда, выполнение наиболее сложных работ	До 100%
За высокую результативность работы	До 50 %
За участие в городских программах, национальных проектах и их успешную реализацию	До 20%
Для руководителей общеобразовательных учреждений за:	До 20%
Высокие показатели готовности учреждения к новому	

учебному году;	До 10%
Организацию летней оздоровительной работы;	
Подготовку призеров районных, городских, областных и республиканских конкурсов, олимпиад, выставок, соревнований;	До 10%
Обеспечение сохранности зданий, помещений, оборудования;	До 10% До 10%
Сохранение контингента обучающихся;	
Привлечение детей и подростков, состоящих на учете в подразделении по делам несовершеннолетних, к занятиям в объединениях дополнительного образования;	До 10%

9.5. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и не может превышать двух должностных окладов.

9.6. Премии руководителям учреждений выплачиваются также по следующим основаниям:

- к юбилейным датам ;
- к профессиональным, государственным и общегородским праздникам;
- по результатам работы школы или системы образования города (района);
- за участие в реализации городской программы развития образования.

10. Другие вопросы оплаты труда

10.1. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрена выплата работникам материальной помощи, в качестве компенсационной выплаты в чрезвычайных ситуациях или компенсации чрезмерных затрат связанных со служебной деятельностью работника. Материальная помощь выплачивается за счёт бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, формирующих базовую часть фонда оплаты труда.

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

10.2. В пределах фонда оплаты труда учреждения, за счет внебюджетных средств руководителям муниципальных образовательных учреждений может выплачиваться материальная помощь к отпуску и на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- смерть сотрудника или его близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;
- для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи.

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

Материальная помощь может выплачиваться в связи со свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами, вызвавшими серьезные материальные затруднения.

Материальная помощь выплачивается по приказу директора департамента образования и социально-правовой защиты детства администрации города Нижнего Новгорода на основании личного заявления руководителя Учреждения.

В приказе на выплату материальной помощи руководителю Учреждения указывается ее размер.

Согласовано с представительным органом работников учреждения
Председатель профкома _____ Коробова Л.В.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
муниципальных образовательных
учреждений города Нижнего Новгорода

Должностные оклады (ставки заработной платы)
по профессиональным квалификационным группам
по должностям работников образовательных учреждений

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный оклад (ставка) по ПКГ	Повышающий коэффициент	Базовый оклад (ставка) по квалификационному уровню ПКГ
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1	2704	1,00	2704
	2		1,07	2900
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	1	2834	1,00	2834
	2		1,09	3100
	3		1,20	3400
	4		1,32	3750
	5		1,45	4100
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1	3658	1,00	3658
	2		1,41	4000
	3		1,55	4400
	4		1,71	4850
	5		1,91	5400
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	1	5800	1,00	5800
	2		2,26	6400
	3		2,47	7000
Педагогические работники	1	3355	1,00	3355
	2		1,10	3700
	3		1,16	3900
	4		1,22	4100
Руководители структурных подразделений	1	4500	1,00	4500
	2		1,04	4700
	3		1,09	4900

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный оклад (ставка) по ПКГ	Повышающий коэффициент	Базовый оклад (ставка) по квалификационному уровню ПКГ
Учебно-вспомогательный персонал первого уровня		2704	1,00	2704
Учебно-вспомогательный персонал второго уровня	1	2900	1,00	2900
	2		1,05	3050

Оклады по профессиональным квалификационным группам по профессиям рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный оклад (ставка) по ПКГ	Повышающий коэффициент	Оклад по квалификационному уровню ПКГ
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1	2600		2600
	1 р ЕТКС		1	2600
	2 р ЕТКС		1,04	2704
	3 р ЕТКС		1,09	2834
	2		1,14	2964
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1	2969		2969
	4 р ЕТКС		1	2969
	5 р ЕТКС		1,11	3296
	2			
	6 р ЕТКС		1,23	3652
	7 р ЕТКС		1,35	4008
	3 (8 р ЕТКС)		1,49	4424
	4		1,63-1,79	4839-5315

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
муниципальных образовательных учреждений
города Нижнего Новгорода

Порядок
отнесения муниципальных образовательных учреждений
к группам по оплате труда руководителей

Устанавливается 3 группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений:

I группа: дошкольные и общеобразовательные учреждения повышенного уровня (центры развития ребенка, детские сады I категории, детские сады II категории с количеством групп 9 и более, школы-детские сады, лицеи, гимназии, школы с углубленным изучением отдельных предметов), общеобразовательные учреждения с профильными классами (более 50% 10-11-х классов), учреждения дополнительного образования с контингентом учащихся свыше 1000 человек; загородные оздоровительные центры с контингентом 500 и более человек, общеобразовательные школы-интернаты, специальные (коррекционные) школы-интернаты.

II группа: основные общеобразовательные учреждения с контингентом учащихся свыше 200 человек, средние общеобразовательные учреждения, детские сады II категории с количеством групп менее 9, учреждения дополнительного образования с контингентом учащихся свыше 500 человек; загородные оздоровительные центры с контингентом менее 500 человек, вечерние (сменные) общеобразовательные учреждения, межшкольные учебные комбинаты с контингентом обучающихся свыше 1000 человек.

III группа: начальные общеобразовательные учреждения, основные общеобразовательные учреждения с контингентом учащихся до 200 человек, дошкольные образовательные учреждения, не имеющие категории, прочие учреждения дополнительного образования, межшкольные учебные комбинаты с контингентом обучающихся меньше 1000 человек.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных учреждений
города Нижнего Новгорода

Перечень
должностей работников, относимых к основному персоналу
муниципальных образовательных учреждений

Тип учреждения	Должности работников, относимые к основному персоналу
Дошкольные образовательные учреждения	Воспитатель, старший воспитатель, младший воспитатель (помощник воспитателя)
Общеобразовательные учреждения	Учитель, педагог дополнительного образования
Учреждения дополнительного образования для детей	Педагог дополнительного образования, педагог организатор, преподаватель, тренер-преподаватель, методист

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета трудового
коллектива, председатель
Профкома МОУ СОШ № 135
_____ Л.В.Коробова