

Администрация г. Н. Новгорода  
Департамент образования  
Муниципальное бюджетное  
общеобразовательное учреждение  
"Школа № 35"

603093, г. Нижний Новгород ул. Фруктовая, 8,  
тел/факс (831)4321417, e-mail: s35\_nn@mail.52gov.ru

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор школы

\_\_\_\_\_ Т.В. Акмаева  
Приказ № 34-о от 27.02.2025г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда и материальном стимулировании работников**  
**Муниципального бюджетного общеобразовательного**  
**учреждения "Школа № 35"**

*(Локальный акт к Уставу Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения "Школа № 35")*

ПРИНЯТО  
решением общего собрания  
работников  
Протокол № 2 от 27.02.2025

г. Нижний Новгород

## 1. Общие положения.

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Школа № 35» (далее - Положение) вводится в целях определения системы оплаты труда и унификации методов материального стимулирования, используемых в муниципальном бюджетном образовательном учреждении «Школа № 35» (далее МБОУ «Школа №35»).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением администрации города Нижнего Новгорода от 14.10.2008 № 4744 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Нижнего Новгорода», постановлением главы администрации города Нижнего Новгорода от 31.10.2008 N 5202 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных, образовательных организаций города Нижнего Новгорода»).

1.3. Оплата труда работников «МБОУ «Школа №35» 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.

1.4. Оплата труда работника МБОУ «Школа №35» определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы образовательной организации, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

Формирование фонда оплаты труда организации осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год. В организациях, переведенных на нормативное финансирование, формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с региональным нормативом бюджетного финансирования, поправочным коэффициентом и количеством обучающихся, а также средствами, поступающими от приносящей доход деятельности, направленными на оплату труда работников. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда, и средств, поступающих от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников организации.

Отраслевой (функциональный) орган администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющий функции и полномочия учредителя организации в отношении образовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города Нижнего Новгорода, устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого, вспомогательного и обслуживающего персонала в фонде оплаты труда работников подведомственной организации (не более 40 процентов).

## 2. Система оплаты труда

2.1. Система оплаты труда в пределах фонда оплаты труда работников МБОУ «Школа № 35» включает: базовые оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, условия оплаты труда работников и руководителей МБОУ «Школа № 35», условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Система оплаты труда работников МБОУ «Школа № 35» устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами организаций по согласованию с представительными органами работников в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

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

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

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

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

Базовый оклад, базовая ставка заработной платы - минимальный должностной оклад, ставка заработной платы работника образовательной организации, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии работников, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу и профессиональные стандарты, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.4. Размер заработной платы работников МБОУ «Школа №35» определяется с учетом следующих условий:

показателей квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени), 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 МБОУ «Школа №35», установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовых договорах»;

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.

Если заработная плата начисляется работнику за месяц ниже минимального размера оплаты труда, то осуществляется доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством и региональным отраслевым соглашением о минимальной заработной плате в Нижегородской области.

#### 2.5. Руководитель МБОУ «Школа №35»:

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

ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в МБОУ «Школа №35» помимо основной работы, тарификационные списки;

несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МБОУ «Школа №35».

2.6. Расходы по оплате труда работников МБОУ «Школа №35», включая руководителя, в том числе различные виды материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности МБОУ «Школа №35», включая внебюджетные источники.

2.7. Формирование фонда оплаты труда МБОУ «Школа №35» осуществляется в пределах объема средств МБОУ «Школа №35» на текущий финансовый год.

2.8. Фонд оплаты труда МБОУ «Школа №35» 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 МБОУ «Школа №35» 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 настоящим Положением. Выплаты стимулирующего

характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

2.11. В соответствии с уставной деятельностью МБОУ «Школа №35» при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с квалификационными справочниками, утверждаемыми в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, в том числе, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональных стандартов; при этом определение профессиональных квалификационных групп осуществляется на основании приказов Министерства здравоохранения и социального развития РФ 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 2008 г. № 217н; от 18 июля 2008 г. № 342н, а также в соответствии с профессиональными стандартами, утвержденными приказами Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 апреля 2017 г. № 351н, от 30 января 2023 г. № 53н, от 13 марта 2023 г. №136н.

Штатное расписание МБОУ «Школа №35» ежегодно утверждается руководителем МБОУ «Школа №35» по согласованию с департаментом образования администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющим в отношении МБОУ «Школа №35» и полномочия учредителя, и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной организации.

2.12. Индексация заработной платы работников МБОУ «Школа №35» производится в пределах средств, предусмотренных бюджетом города Нижнего Новгорода на очередной финансовый год.

2.13. Оплата труда библиотечных и других работников МБОУ «Школа №35», не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

2.14. Оплата труда руководителя МБОУ «Школа №35» определяется с учетом особенностей труда руководителя и устанавливается в соответствии с разделом 10 настоящего Положения.

### 3. Должностной оклад (ставка заработной платы) работников МБОУ «Школа №35».

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

3.2. Оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников производится исходя из ставок заработной платы с учетом продолжительности рабочего времени, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовых договорах».

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

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

3.5 Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (ПКГ) и профессиональным стандартам и повышающего коэффициента по должности. По должностям педагогических работников и руководителей структурных подразделений предусматривается с применения повышающих коэффициентов в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

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

$$Д(С) = (МО \times К_{ПКГ}) \times К_{Обр} \times К_{кат}, \text{ где}$$

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 (ученой степени);

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, осуществляющих образовательную деятельность на территории города Нижнего Новгорода, в заработную плату включается надбавка в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основной должности

3.6. Таблица повышающих коэффициентов с учетом уровня образования (ученой степени):

Уровень образования (ученой степени)	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
Кандидат наук	1,2
Доктор наук	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
Педагог-наставник, педагог-методист	1,4

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 № 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.

3.11. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации устанавливаются в штатном расписании на 10-30% ниже должностных окладов руководителя МБОУ «Школа № 35»,

#### 4. Выплаты компенсационного характера.

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в процентах к должностным окладам, определенных по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

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

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы), в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новой должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

Повышенная оплата работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, не включается в сумму заработной платы работника, размер которой не превышает минимального размера оплаты труда.

4.2. В МБОУ «Школа № 35», устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

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

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

Конкретный размер выплат за работу с вредными условиями труда устанавливается работодателем по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

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

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

за работу в ночное время - не менее 20 % и не более 35% от должностного оклада за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00 часов) (статья 96 ТК РФ);

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

Размеры компенсационных выплат за специфику работы в МБОУ «Школа №35» 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 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.

4.7. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников МБОУ «Школа №35», 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 МБОУ «Школа №35» самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в настоящем положении.

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, черчению, истории, географии, обществоведению <***>	До15 До10
3. Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой) <*> 1-4 класса 5-11 класса	до 15 до 20
4. Учителям, преподавателям за заведование учебными кабинетами (лабораториями)	до 10
5. Учителям, преподавателям и иным педагогическим работникам за руководство методическими и предметными комиссиями на уровне образовательной организации 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 учебных мастерских (заведование учебными мастерскими) При наличии комбинированных мастерских	до 20 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	до 30
11. Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в МБОУ «Школа №35» с количеством классов комплектов от 10 до 19 от 20 до 29 30 и более	До 25 До 50 До 100
12. Педагогам-психологам за участие в соответствии с Уголовно-процессуальным кодексом РФ в следственных действиях в отношении несовершеннолетних.	20

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 МБОУ «Школа №35», 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 образовательными организациями самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном нормативном акте образовательной организации.

4.9. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему в МБОУ «Школа №35» 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 МБОУ «Школа №35» 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 работу в образовательных организациях с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами, а также с детьми с девиантным (общественно опасным) поведением: заместитель директора, руководитель структурного подразделения, педагогические работники; медицинские работники; обслуживающий персонал.	до 20 до 20 до 15
1.2. За работу с детьми и подростками, с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами, с девиантным поведением: обслуживающему персоналу педагогическим работникам	до 15 до 20
1.3. 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 определяется руководителем МБОУ «Школа №35» по согласованию с представительным органом работников 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 МБОУ «Школа №35» устанавливаются выплаты компенсационного характера определяется Положением об оплате труда.

## 5. Выплаты стимулирующего характера.

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

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

5.2. Выплаты стимулирующего характера производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда по решению руководителя МБОУ «Школа №35» в порядке, установленном локальными актами образовательной организации, коллективным договором.

5.3. В МБОУ «Школа №35» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

ежемесячная надбавка отдельным категориям молодых специалистов;

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,

премии в связи с достижением работниками юбилейных дат,

надбавка за качество по бальной системе.

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 здоровьесберегающих технологий, отсутствие травматизма;

наличие работы с родителями;

эстетическое оформление закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм.

Иные критерии оценки работы устанавливаются настоящим положением.

Критерии выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы:

Стимулирующая выплата.	в % от оклада
педагогические работники	
1. За ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских учебных программ, за организацию научно-исследовательской, проектной деятельности,	до 15%
2. За инновационную деятельность и применение новых технологий, распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, разработку авторских методических пособий	до 15%

3. За проведение отдельных учебных и внеклассных открытых мероприятий на высоком организационном уровне, с хорошими показателями	до 15%
4. За большую работу по оформлению и оборудованию кабинетов и за изготовление наглядных пособий, приборов, дидактических материалов, тематических выставок, оформление школы к праздникам	до 20%
5. За подготовку победителей и призеров олимпиад, конкурсов, выставок, соревнований различных уровней	до 13 %
6. За достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	до 20%
7. За высокую результативность и эффективность организации внеклассной работы ученического коллектива в четверти, полугодии, успешную подготовку и участие в общешкольных делах и мероприятиях различного уровня	до 15 %
8. За коллективные достижения обучающихся в спортивных соревнованиях, днях здоровья, туристических слетах различных уровней	до 15 %
9. За увеличение количества обучающихся (%), принимающих участие в мероприятиях различных уровней	до 15 %
10. За творчество и инициативу в работе, связанной с введением новых форм и методов обучения, проведение открытых уроков, активное участие в работе семинаров, мероприятиях различного уровня, организация и проведение семинаров и мероприятий для педагогов города	до 15 %
11. За высокие результаты по итогам ГИА	до 20%
12. За высокий уровень подготовки к государственной итоговой аттестации.	до 20%
13. За снижение количества обучающихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	до 10%
14. За снижение (отсутствие) пропусков уроков обучающимися без уважительной причины	до 5%
15. За снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	до 5%
16. За снижение количества преступлений и административных правонарушений, совершенных обучающимися	до 5%
17. За результативность психологической помощи обучающимся и их родителям (законным представителям, работникам школы)	до 10%
18. За реализацию социально-значимых программ и проектов дополнительного образования для детей различной возрастной категории	до 15%
19. За успешность внеурочной работы учителя по предмету, проводимой за рамками выполнения предметного функционала	до 15%
20. За организацию внеурочной социально-значимой деятельности с обучающимися	до 15%

21. За результативность деятельности по защите прав обучающихся, в том числе социально-незащищенных категорий (опекаемые, многодетные, инвалиды, дети из неполных семей и др.)	до 15%
22. За высокий профессионализм и использование IT-технологий: информационное наполнение и регулярное обновление материалов на сайте образовательного учреждения, оказание помощи педагогическим работникам школы в работе с электронным журналом, Интернет-ресурсами, в применении информационных технологий при проведении уроков и мероприятий	до 30%
23. Наличие системы методической деятельности педагога.	до 20%
24. За организацию работы профсоюзного комитета, общественную деятельность учителя	до 10%
25. За интенсивность и качество выполняемых работ по заданию администрации.	до 10%
Иные должности	
26. За интенсивность работы работников бухгалтерии в отчетный период, сложность работы	до 50%
27. За своевременную и качественную подготовку и представление финансовой отчетности в вышестоящие организации, эффективное использование современных информационных форм бухгалтерской отчетности, отсутствие замечаний по итогам проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	до 50%
28. За выполнение работы кадрового работника (трудовые договора, трудовые книжки, форма Т-2, личные дела работников)	до 30%
29. За систему мероприятий по качественному улучшению условий труда специалисту по охране труда	до 30%
Всем работникам учреждения	
30. За напряженность и интенсивность труда	до 100%
31. За успешное и творческое решение производственных вопросов, высокие профессиональные показатели в работе	до 100 %

5.5. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБОУ «Школа №35»;

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.

Надбавки устанавливаются в определенном процентном соотношении к должностному окладу или в абсолютных величинах приказом директора МБОУ «Школа №35» с указанием срока установления надбавки.

Стимулирующая выплата	в % от мин. оклада
Педагогические работники	
1. За реализацию индивидуальных программ дополнительного образования детей, за работу с социальными партнерами, вовлечение родителей в совместную деятельность, использование единой информационной среды образовательного учреждения, доступной родителям и детям педагогам	до 20%
2. За использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, реализацию индивидуальных программ дополнительного образования детей, в том числе программ, направленных на работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья	до 20%
3. За положительную динамику образовательно-профилактической работы с обучающимися и родителями, Проведение мониторинговых процедур по оценке уровня сформированности УУД у учащихся 1-4-х классов.	до 20%
4. За результативность коррекционно-развивающей работы с детьми, охват детей логопедической помощью, своевременное выявление детей с проблемами в развитии, динамика достижений обучающихся, имеющих нарушение в устной и письменной речи.	до 20%
5. За оформление документов государственного образца об основном общем и среднем общем образовании, за заполнение базы данных РИС по ОГЭ-9. За подготовку документов для участия в конкурсах.	до 20%
6. За творчество и инициативу в организации и проведении школьных каникул, за работу в лагере труда и отдыха учащихся, Проведение мониторинговых процедур по оценке уровня сформированности УУД у учащихся 1-4-х классов, за высокий уровень организации внеклассной спортивной и оздоровительной работы, за динамику достижения обучающихся, имеющих нарушение в развитии устной и письменной речи, подготовка детей к дню открытых дверей для родителей, конкурсы за рамками учебного процесса.	до 20%
7. За организацию наставничества над молодыми специалистами	до 10%

8.3а курирование работы школьного музея, организация общешкольных рождественских спектаклей	до 10%
9.3а оформление портфолио классными руководителями 1-11-х классов	до 10%
10.3а организацию бесплатного питания учащихся из малообеспеченных семей	до 20%
11.3а работу воспитателем в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей на базе школы	до 20%
12.3а работу начальником оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей на базе школы	до 20%
13.3а организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	до 25%
14.3а организацию работы с творчески одаренными обучающимися.	до 15%
15.3а организацию работы с допризывной молодежью, подготовку документации, взаимодействие с военным комиссариатом	до 10%
16.3а высокий уровень организации внеклассной (в том числе по предметам), внеклассной спортивной и оздоровительной работы	до 10%
17.3а образцовое содержание учебного оборудования, за работу не входящую в круг должностных обязанностей сотрудника.	до 10%
18.3а выпуск 4-х, 9-х, 11-х классов	до 10%
19. За участие в работе Совета профилактики, психолого-педагогического консилиума, умение находить сильные стороны и перспективы развития для каждого учащегося.	до 10%
Заведующий библиотекой, библиотекарь	
20.3а организацию работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра, за образцовое содержание библиотечного фонда, своевременное пополнение, заявку необходимой литературы	до 30%
21.3а участие в общешкольных, районных и городских мероприятиях	до 10%
22.3а систематическое оформление сменных тематических выставок	до 10%
23.3а пропаганду чтения, как формы культурного досуга среди обучающихся, родителей	до 10%
24.3а образцовое содержание библиотечного фонда, своевременное пополнение, заявку необходимой литературы.	до 10%
Секретарь	
25.3а качественное ведение документации, работу с архивными документами, оперативное доведение информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей	до 20%
26.3а оформление личных дел учеников 1-х классов	до 20%
27.3а выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности работников	до 50%

28. За своевременную и качественную подготовку документов, отчетов, ответов на письма, обращения	до 20%
Работники бухгалтерии	
29. За своевременное и качественное выполнение распоряжений, заданий, приказов руководителя, наличие долгосрочного плана работы, за выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности работников бухгалтерии (мониторинги, заполнение и размещение информации на сайтах и порталах различных уровней (города, области, Минфина, Федерального казначейства, на портале «Муниципальное задание», на портале «Госзакупки» и другие виды работ по заданию руководителя учреждения),	до 50%
30. За качественное ведение документации, отсутствие замечаний финансовых проверок и ревизий, успешное и творческое решение производственных вопросов, высокие профессиональные показатели в работе, соблюдение финансовой дисциплины, соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам.	до 50%
31. За эффективную работу по своевременному освоению бюджетных средств, соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды	до 50%
Иные должности	
32. За обеспечение выполнения требований охраны труда, отсутствие фактов травматизма в учреждении	до 50%
33. За содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями и образцовое соблюдение программ производственного контроля, содержание своих участков в соответствии с требованиями нормативных актов, отсутствие замечаний и нареканий при проверках, сохранность хоз. инвентаря и оборудования, отсутствие жалоб и обращений родителей и работников школы по хозяйственным вопросам	до 50%
34. За выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности работников.	до 50%
35. За эффективную работу по экономии электроэнергии, воды, уборочного инвентаря и моющих средств	до 50%
36. За содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественную уборку помещений и территории, формировании положительного имиджа учреждения (участие в акциях, субботниках, соревнованиях, благоустройстве территории, подготовке школы к учебному процессу, озеленении территории, посадке).	до 20%

37. За своевременное и качественное проведение ремонтных работ, содержание сантехнического оборудования без замечаний, обслуживание центрального отопления и водоснабжения, своевременное выполнение заявок по ремонту, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, сохранность личного и школьного имущества, создание комфортных условий для качественного уровня организации образовательных услуг.	до 50%
38. За обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, содержание своих рабочих участков в соответствии с требованиями нормативных актов, отсутствие замечаний и нареканий при проверках, за общественно-полезную работу.	до 20%
39. За сохранность оборудования на охраняемой территории	до 15%
40. За ликвидацию аварийных ситуаций	до 30%
Все работники	
41. За добросовестное и высокопрофессиональное выполнение своих обязанностей и достижение хороших результатов	до 100%
42. За работу без листов временной нетрудоспособности, с выполнением обязанностей за временно отсутствующих работников	до 100%
43. За активное участие в подготовке школы к новому учебному году, За эффективную работу по экономии электроэнергии, воды, уборочного инвентаря и моющих средств, за сохранность оборудования на охраняемой территории.	до 50%
44. За успешное и творческое решение производственных вопросов, высокие профессиональные показатели в работе	до 100%
45. За активное взаимодействие с учреждениями культуры (в том числе библиотеками), дополнительного образования, другими организациями и учреждениями, способствующее повышению качества обучения и воспитания обучающихся.	до 50%
46. За качественную подготовку документов	до 50%
47. За выполнение особо важных и срочных работ, разовых поручений администрации по обеспечению образовательного процесса.	до 50%
48. За высокую степень сложности дополнительных заданий и работ, выполняемых работником.	до 50%
49. За оперативность в принятии и исполнении решения, задания, высокую степень самостоятельности, соблюдение противопожарных норм и обеспечение безопасности (противопожарной, электротехнической, антитеррористической) ОУ, своевременная работа по взаимодействию со сторонними организациями.	до 50%

50. За результативность работы по привлечению внебюджетных средств, исполнение приказов и распоряжений директора в установленные сроки	до 30%
51. За подготовку и создание условий для эффективной организации летнего оздоровительного периода (лагерь с дневным пребыванием детей, трудовой лагерь)	до 20%
52. За организацию работы музея, сбор экспонатов	до 20%
53. Состояние закреплённых участков, оборудования инвентаря, рабочего места в порядке, отсутствие жалоб и обращений от родителей по хозяйственным вопросам, своевременная работа по взаимодействию со сторонними организациями, Организация общешкольных рождественских спектаклей, за эффективную работу по экономии электроэнергии, воды, уборочного инвентаря и моющих средств, проведение генеральной уборки	до 20%

Педагогическим работникам также устанавливается надбавка за качество по балльной системе. Надбавка устанавливается ежемесячно по итогам месяца.

Критерии оценки приведены в следующей таблице:

Показатели (С)	Высший балл	Объект оценивания	Шкала оценивания	Самооценка
<b>С1 Учебные достижения обучающихся</b>				
<b>С 1.1.</b> Положительная динамика результатов обучающихся в сравнении с результатами предыдущего учебного периода  Отрицательная динамика результатов обучающихся в сравнении с результатами предыдущего учебного периода	1  -1		Оценивается 1 раз в полугодие администрацией школы	
<b>С 1.2.</b> Результаты освоения обучающимися образовательных программ по данным внешних аттестаций различного типа		за каждого обучающегося	Оценивается 1 раз в год администрацией школы	
Всероссийские проверочные работы (для учителей 4-х классов в сравнении с входной диагностикой в 5-х классах)	1		качество знаний выше 80%	
	-0,5		неудовлетворительный результат	

Государственная итоговая аттестация по образовательным программам основного общего образования в форме основного государственного экзамена (1 раз в год)		1		отметка «5»	
		-1		ниже минимального порога	
Государственная итоговая аттестация по образовательным программам среднего общего образования в форме единого государственного экзамена (1 раз в год)		1,5		80 баллов и выше	
		-1,5		ниже минимального порога	
<b>С 1.3. Число победителей и призеров олимпиад</b>			за каждого результативного ученика	<b>Коэффициент:</b> победитель - <b>1</b> призер, лауреат- <b>0,5</b>	
<b>Уровень</b>	школьных (только победитель)	1			
	вузовских	1			
	муниципальных	2			
	региональных	3			
	всероссийских, международных	5			
	межрегиональных, включенных в список министерства образования РФ и дающие 100 баллов	4			
<b>С 1.4. Число победителей и призеров конференций, конкурсов, спортивных соревнований</b>			за каждого результативного ученика	<b>Коэффициент:</b> победитель- <b>1</b> призер, лауреат- <b>0,5</b>	
<b>Уровень</b>	районное НОУ	3		Оценивается 1 раз в год администрацией школы	
	городское НОУ	4			
	альтернативные ученические конференции (межрегиональные или всероссийские)	3		не более 2-х раз с одной работой	

дистанционные олимпиады и конкурсы: олимпиада по основам наук, Учи.ру, Фоксфорд, Инфоурок прочие	0,5 0,1		максимально не более 5 баллов	
районные и городские интеллектуальные конкурсы, спортивные соревнования	2		очное участие	
региональные интеллектуальные конкурсы, спортивные соревнования	3		очное участие	
межрегиональные интеллектуальные конкурсы, спортивные соревнования	4		очное участие	
всероссийские интеллектуальные конкурсы, спортивные соревнования	5		очное участие	
<b>С2 Обучающая деятельность учителя</b>				
<b>С 2.1.</b> Предметная внеурочная образовательная деятельность: внеклассные мероприятия общешкольного уровня, организация и проведение предметных экскурсий, экспедиций и др.	2 0,5	организация участие	сценарий мероприятия и (или) информация о ходе его реализации в виде презентаций, отчетов, публикаций в прессе и т.д.;	
<b>С 2.2.</b> Проектная деятельность, под руководством учителя	2 0,5	организация участие	сценарий проекта и (или) информация о ходе его реализации	
<b>С 2.3.</b> Участие в промежуточной аттестации экстерна, обучающегося в форме семейного образования	до 4		Оценивается 1 раз в полугодие администрацией школы	
<b>С3 Деятельность учителя по совершенствованию собственной</b>				

профессиональной компетентности					
<b>С3.1.</b> Наличие и реализация индивидуальной программы профессионального саморазвития учителя		2 до 3	наличие утвержденной программы реализация с подтверждением результатов		
<b>С3.2.</b> Деятельность учителя в методической системе школы - выступление  на педсовете, семинаре, конференции  методическом совете,		до 7 до 5	за каждый факт выступления		
<b>С3.3.</b> Участие и победы в профессиональных конкурсах разного уровня  Интернет-конкурсы		до 10 2	независимо от уровня	10- победа, 7-призер  4-участие	
<b>С3.4.</b> Обмен опытом:  мастер-классы  открытые уроки		до 7 до 5	за каждое мероприятие, проведенное для слушателей извне		
<b>С3.5.</b> Публикации за прошедший период			за каждую публикацию		
<b>Уровень</b>	интернет-сообщество	0,5		максимально не более  3 баллов	
	школьный	1			
	очные конференции	3			
	ведомственный журнал	4			
	всероссийский журнал	5			
	международный журнал	6			
<b>С3.6.</b> Курсы повышения квалификации без отрыва от			за удостоверение		

работы (с самостоятельной оплатой)			(сертификат, свидетельство)		
<b>Количество часов</b>	до 17	0,3			
	18-35	0,5			
	36	1			
	72	2			
	108	3			
	144	4			
<b>С4 Деятельность учителя как члена единого профессионального коллектива</b>					
<b>С4.1.</b> Полнота, своевременность и правильность ведения школьной документации (согласно Положению о документообороте)		-1	за каждый приказ за нарушения		
<b>С4.2.</b> Наличие случаев нарушения трудовой дисциплины		-1	за каждый документально зафиксированный случай		
<b>С4.3.</b> Наличие случаев детского травматизма по действию или бездействию учителя		-1	за каждый документально зафиксированный случай		
<b>С5 Воспитательная деятельность классного руководителя</b>					
<b>С 5.1.</b> Результативность воспитательной работы в классе					
<b>С 5.1.1.</b> Уровень организации классного коллектива (порядок, дисциплина, организация дежурства, внешний вид ) – 1 раз в полгода (не соответствует)		-2		Оценивается 1 раз в полугодие администрацией школы	
<b>С 5.1.2.</b> Подготовка обучающихся к школьным мероприятиям.		1		Оценивается администрацией школы по факту проведения	
<b>С 5.1.3.</b> Организация выходов,		3			

класса (более 2-х раз в четверть).					
<b>С 5.2.</b> Участие в социально-значимых проектах и конкурсах.		Высший балл за факт участия		Дополнительно 0,1 за каждого участника 0,2 победителя, призера	
<b>Уровень</b>	районных	2			
	городских	3			
	региональных	4			
	всероссийских	5			
	международных	5			
<b>С 5.3.</b> Организация горячего питания положительная динамика отрицательная динамика		3 -3		Оценивается 1 раз в четверть администрацией школы	
<b>С 5.4.</b> Наличие правонарушений в классе		-1			
<b>С 5.5.</b> Полнота, своевременность и правильность ведения документации по внеурочной деятельности (не соответствует)		-3		Оценивается 1 раз в полугодие администрацией школы	
<b>С 5.6.</b> Классный час «Разговоры о важном»		1		Оценивается администрацией школы	

Надбавки к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора МБОУ «Школа №35» в соответствии с действующим законодательством за несвоевременное или некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава МБОУ «Школа №35» и правил внутреннего распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.

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

Таблица надбавок за выслугу лет:

Стаж работы	Размер надбавки
от 1 года до 5 лет	3 %
от 5 лет до 10 лет	6 %
более 10 лет	9 %

Надбавка за выслугу лет устанавливается:

для педагогических работников - в зависимости от общего педагогического стажа с учетом нагрузки;

для работников, относимых к профессиональным квалификационным группам учебно-вспомогательного состава и общепрофессиональным служащим - в зависимости от общего стажа работы в МБОУ «Школа №35».

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 образования и науки Российской Федерации, ведомственные награды Министерства спорта Российской Федерации, а также ведомственные награды иных федеральных органов исполнительной власти в виде нагрудных знаков или медалей, 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», вне зависимости от сферы деятельности в которой присвоено почетное звание и почетное звание, 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 не зависит от соответствия педагогической деятельности при преподавании дисциплин».

5.8. Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов МБОУ «Школа №35» в целом или конкретным работником. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период (за 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 МБОУ «Школа №35».

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 руководителя МБОУ «Школа №35» в порядке, предусмотренном коллективным договором 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.

#### 5.9. 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 МБОУ «Школа №35» 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 МБОУ «Школа №35».

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

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

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.

5.10. Ежемесячная надбавка к заработной плате за счет бюджета города Нижнего Новгорода 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.

5.11 Выплата молодым специалистам в размере 5000 рублей ежемесячно устанавливается за счет субвенций, предоставляемых из областного бюджета, выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, принятым на работу на постоянной основе на педагогические должности в учреждения образования города Нижнего Новгорода в течение двух лет после получения документа об образовании, возраст которых не превышает 30 лет включительно. Период выплат – ежемесячно, в течение трех лет с момента начала трудовой деятельности (в указанный период не включаются: время прохождения военной службы по призыву и период по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет).

Особенности выплаты молодым специалистам:

в случае, если молодой специалист работает на условиях неполного рабочего времени, размер ежемесячной надбавки рассчитывается пропорционально фактически отработанному им времени;

в случае, если оплата труда молодого специалиста осуществляется в размере более одной ставки (оклада), размер ежемесячной надбавки не увеличивается;

ежемесячная надбавка выплачивается в полном объеме, если молодой специалист находился на больничном листе, в очередном или ученическом отпуске.

## 6. Иные выплаты

6.1. Положением об оплате труда работников МБОУ «Школа №35» предусмотрена выплата работникам материальной помощи.

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

6.3. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются настоящим Положением.

Материальная помощь работникам МБОУ «Школа №35» выплачивается в связи со свадьбой, рождением ребенка, тяжелым заболеванием, на приобретение дорогостоящих лекарств, смертью близких родственников и иных обстоятельств, вызвавших серьезное материальное затруднение. Материальная помощь работникам МБОУ «Школа №35» выплачивается по приказу директора на основании заявления работника. В приказе на выплату указывается ее размер.

6.4 Решение об оказании материальной помощи директору МБОУ «Школа №35» принимается директором департамента образования администрации Нижнего Новгорода, осуществляющим в отношении МБОУ «Школа №35» функции и полномочия учредителя.

6.5. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление директора МБОУ «Школа №35», на имя директора департамента образования администрации, осуществляющим в отношении МБОУ «Школа №35» функции и полномочия учредителя.

6.6. При наличии экономии средств фонда оплаты труда материальная помощь руководителям образовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города Нижнего Новгорода, может выплачиваться в следующих случаях и размерах:

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

## 7. Особенности исчисления заработной платы педагогических работников

7.1. Месячная заработная плата учителей, преподавателей, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом квалификации и повышений по основаниям, указанным в разделе 3 настоящего Положения, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей, преподавателей за работу в другой образовательной организации (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

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

7.2. Тарификация учителей, преподавателей, производится один раз в год. Установленная учителям, преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим,

климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

## 8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

8.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников МБОУ «Школа №35» применяется при оплате:

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

при оплате за педагогическую работу специалистов организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в МБОУ «Школа №35»;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

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

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

8.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

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

доктор наук - 0,3;

кандидат наук - 0,2;

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

## 9. Рабочее время

9.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников МБОУ «Школа №35» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

9.2. Регламентация режима рабочего времени и времени отдыха работников МБОУ «Школа №35» с учетом особенностей их деятельности устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

9.3. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 8 настоящего Положения.

9.4. Объем учебной нагрузки учителей, преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МБОУ «Школа №35».

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается директором МБОУ «Школа №35» с учетом мнения представительного органа работников школы. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

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

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых МБОУ «Школа №35» является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

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

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

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

9.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в МБОУ «Школа №35» работниками школы, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), определяется МБОУ «Школа №35». Преподавательская работа в МБОУ «Школа №35» для указанных работников совместительством не считается.

9.8. При возложении на учителей МБОУ «Школа №35», для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

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

9.9. Преподавательская работа работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2 приложения 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

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

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в МБОУ «Школа № 35» директором, определяется директором департамента образования администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющим в отношении МБОУ «Школа № 35» функции и полномочия учредителя, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, директором МБОУ «Школа № 35». Преподавательская работа в МБОУ «Школа № 35» для указанных работников, совместительством не считается.

9.10. Привлечение отдельных работников МБОУ «Школа №35» к работе в выходные и праздничные дни допускается по письменному приказу директора в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников и мнения представительного органа работников МБОУ «Школа №35».

## 10. Оплата труда директора.

10.1. Заработная плата директора МБОУ «Школа №35» состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

10.2. Индексация заработной платы директора МБОУ «Школа №35» не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную постановлением городской Думы города Нижнего Новгорода о бюджете города Нижнего Новгорода на очередной финансовый год.

Индексация должностного оклада руководителя образовательной организации осуществляется в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.3. Должностной оклад руководителя муниципальной образовательной организации устанавливается представителем нанимателя (работодателем) в администрации города Нижнего Новгорода в следующих размерах.

№ п/п	Тип образовательной организации	Размер должностного оклада в рублях
1.	общеобразовательная организация	36009

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется в соответствии с постановлением администрации города Нижнего Новгорода от 13 июля 2017 года № 3343.

10.5. Для директора МБОУ «Школа №35» устанавливаются выплаты компенсационного характера, исходя из перечня оснований, предусмотренных п.4.2, п. 4.10 раздела 4 настоящего Положения, а также дополнительных оснований для установления выплат:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты
За работу в общеобразовательных организациях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития);	наличие	20%

Размер выплат по всем указанным основаниям устанавливается в процентах от должностного оклада директора.

10.6. Директору МБОУ «Школа №35» предусматриваются стимулирующие выплаты, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Указанные выплаты устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности деятельности организации.

Размеры стимулирующих выплат руководителю устанавливаются один раз в полугодие.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются на основании решения комиссии, создаваемой приказом директора департамента образования

администрации города Нижнего Новгорода, выполняющего функции учредителя, путем издания приказа заместителя главы администрации города Нижнего Новгорода, курирующего деятельность департамента кадровой политики и развития муниципального управления администрации и заключения дополнительного соглашения к трудовому договору (эффективному контракту) директора МБОУ «Школа №35».

Порядок работы комиссии устанавливается в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

10.7. Руководителям образовательных организаций подведомственных департаменту образования администрации города Нижнего Новгорода, устанавливаются следующие виды надбавок и выплат стимулирующего характера:

№ п/п	Показатель	Критерий	Размер, % от должностного оклада
1.	Присвоенные государственные награды Российской Федерации, установленные в соответствии с <u>Указом</u> Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», а также ведомственные награды, установленные федеральными органами исполнительной власти в сфере образования	наличие	10%
2.	Стаж работы на руководящих должностях в отрасли (выслуга лет):	от 1 до 5 лет	5%
		от 5 до 10 лет	10%
		от 10 и более лет	15%
3.	Выполнение муниципального задания:	до 95%	не устанавливается
		от 95 до 100%	25%
		свыше 100%	30%
4.	Предписания надзорных органов, обоснованные жалобы	отсутствие	10%
5.	Обеспечение удельного веса численности педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников образовательных организаций не менее 20%	наличие	2%
6.	Оценка эффективности использования муниципального имущества в соответствии с Положением об определении оценки эффективности использования муниципального имущества муниципальными	до 1 балла	не устанавливается
		от 1,1 до 3,49 баллов	2%
		от 3,5 до 3,99 баллов	5%

	учреждениями города Нижнего Новгорода, утвержденным решением городской Думы города Нижнего Новгорода от 26.02.2020 № 30	от 4 до 5 баллов	10%
7.	Выполнение объемных показателей образовательных организаций		
7.1.	Количество обучающихся в общеобразовательных организациях, за исключением казенных	до 300	не устанавливается
		от 301 до 600	5%
		от 601 до 800	10%
		от 801 до 1000	15%
		от 1001 до 1300	20%
		от 1301	25%
		от 1601 до 1900	30 %
		от 1901 до 2200	35 %
		от 2201 до 2500	40 %
		от 2501 до 2800	45 %
	от 2801	50 %	
8.	Для руководителей автономных и бюджетных общеобразовательных организаций		
8.1.	реализация в организации предметов с углубленным изучением	в 4 и менее классах	5%
		в 5 - 10 классах	10%
		в более 10 классах	15%
8.2.	реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научные общества учащихся и др.)	наличие	5%
8.3.	результативность участия обучающихся в олимпиадах и конкурсах, научных обществах учащихся	наличие призеров и победителей	15%
8.4.	реализация программ дополнительного образования	до 2	5%
		3 и более	10%
8.5.	организация работы в двух и более зданиях	в 2	20%
		3 и более	30%
8.6.	организация деятельности структурных подразделений, обеспечивающих осуществление образовательной деятельности с учетом уровня, вида и направленности реализуемых образовательных программ, формы обучения и режима пребывания обучающихся и иных, предусмотренных локальными нормативными актами образовательной организации,	наличие одного структурного подразделения	10%
		наличие двух и более структурных подразделений	15%

	структурных подразделений		
8.7.	организация отдыха, оздоровления и занятости детей в каникулярное время	наличие	5%
8.8.	организация работы городского/районного ресурсного центра, созданного на базе автономной или бюджетной общеобразовательной организации на основании решения Учредителя	наличие	5 %
8.9.	Функционирование в образовательной организации групп продленного дня	менее 3	не устанавливается
		от 3 до 10	10%
		от 10 до 15	15%
		более 15	20%
8.10	Организация работы в зданиях-новостройках	наличие	50%
9	Присужденная ученая степень: кандидат наук доктор наук	наличие	20 %
		наличие	30 %
10	Наличие у образовательной организации статуса: Федеральная инновационная площадка	наличие	15%
	Участник Федеральной инновационной площадки	наличие	10%
	Региональная инновационная площадка	наличие	5%
	Стажерская площадка и/или пилотная площадка на базе ГБОУ ДПО НИРО	наличие	5%

Под новостройкой понимается здание, получившее разрешение на ввод объекта капитального строительства в эксплуатацию и закрепленное собственником имущества в установленном порядке в течение полугода с момента его государственной регистрации или со дня заключения договора безвозмездного пользования.

10.8. Директору МБОУ «Школа №35» вновь назначенному устанавливаются выплаты стимулирующего характера исходя из оценки показателей, установленных подпунктами 1,2,3,4,7,9 пункта 10.7 настоящего положения и фактически достигнутых к моменту назначения.

Выплаты стимулирующего характера вновь назначенному директору устанавливаются в порядке, предусмотренном п.10.6. настоящего положения, с даты назначения на должность директора МБОУ «Школа №35» до завершения текущего полугодия.

10.9. Директору МБОУ «Школа №35» устанавливается выплата стимулирующего характера за организацию платных дополнительных образовательных услуг.

Выплата за организацию платных дополнительных образовательных услуг

устанавливается по итогам работы за квартал отдельным приказом директора департамента образования администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего функции учредителя по согласованию с курирующим соответствующее направление деятельности заместителем главы администрации города Нижнего Новгорода, на основании финансовых документов, подтверждающих размер дохода от организации платных дополнительных образовательных услуг.

При назначении руководителя образовательной организации на должность в МБОУ «Школа №35» в текущем квартале выплата за организацию платных дополнительных образовательных услуг устанавливается в месяце, следующем за отчетным кварталом, в котором он принят и рассчитывается от дохода, полученного с даты назначения на должность руководителя МБОУ «Школа №35», при условии достижения показателей, предусмотренных настоящим пунктом.

При увольнении руководителя образовательной организации в текущем квартале выплата за организацию платных дополнительных образовательных услуг осуществляется в месяце, следующем за отчетным, при условии достижения показателей на дату увольнения, предусмотренных настоящим пунктом.

В случае наличия конфликта интересов между руководителем МБОУ «Школа № 35» и руководителем отраслевого (функционального) органа администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего полномочия учредителя, за организацию платных дополнительных образовательных услуг осуществляется на основании приказа заместителя руководителя отраслевого (функционального) органа администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего полномочия учредителя, которому переданы соответствующие полномочия в порядке, предусмотренном настоящим Положением

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

Количество обучающихся в образовательной организации	Размер дохода*, руб.	Размер выплаты, % от дохода
до 300	до 12 000	не устанавливается
	12 001 – 20 000	3
	20 001 – 35 000	3,5
	35 001 – 65 000	4
	65 001 и более	5
от 300 до 600	до 20 000	не устанавливается
	20 001 – 40 000	2,5
	40 001 – 70 000	3
	70 001 – 150 000	3,5
	150 001 – 250 000	4
	250 001 – 310 000	4,5
	310 001 и более	5
от 601 до 800	до 40 000	не устанавливается
	40 001 – 100 000	2

	100 001 – 150 000	2,5
	150 001 – 250 000	3
	250 001 – 350 000	3,5
	350 001 – 500 000	4
	500 001 и более	5
от 801 до 1000	до 60 000	не устанавливается
	60 001 – 130 000	2
	130 001 – 180 000	2,5
	180 001 – 350 000	3
	350 001 – 500 000	4
	500 001 – 1 000 000	4,5
	1 000 001 и более	5
от 1001 до 1300	до 70 000	не устанавливается
	70 001 – 230 000	2,5
	230 001 – 500 000	3
	500 001 – 700 000	4
	700 001 – 1 500 000	4,5
	1 500 и более	5
1301 и более	Не более 80 000	не устанавливается
	80 001 – 250 000	2,5
	250 001 – 600 000	3
	600 001 – 800 000	3,5
	800 001 – 1 200 000	4
	1 200 001 – 1 600 000	4,5
	1 600 001 и более	5

\* совокупный доход за отчетный квартал, полученный за счет организации платных дополнительных образовательных услуг.

10.10. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются персонально для каждого директора МБОУ «Школа №35» на полугодие, исходя из оценки достигнутых показателей эффективности деятельности МБОУ «Школа №35» за предыдущее полугодие, за исключением надбавок за выслугу лет, за наличие ученой степени, звания, государственных наград.

Выплата стимулирующего характера за выполнение муниципального задания устанавливается на первое и второе полугодие текущего финансового года, исходя из показателей, содержащихся в предварительном отчете о выполнении муниципального задания за предыдущий финансовый год.

10.11. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру МБОУ «Школа №35» устанавливаются директором МБОУ «Школа №35» на общих основаниях в соответствии с разделом 5 настоящего положения.

10.12. Директору МБОУ «Школа №35» могут выплачиваться премии по следующим основаниям:

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

Премии, предусмотренные настоящим пунктом, выплачиваются на основании приказа директора департамента образования администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего полномочия учредителя, по согласованию с курирующим соответствующее направление деятельности заместителем главы администрации города, за счет средств экономии фонда оплаты труда МБОУ «Школа №35» и максимальным размером не ограничивается.

В случае наличия конфликта интересов между руководителем МБОУ «Школа № 35» и руководителем отраслевого (функционального) органа администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего полномочия учредителя, премирование осуществляется на основании приказа заместителя руководителя отраслевого (функционального) органа администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего полномочия учредителя, которому переданы соответствующие полномочия в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

Положение об оплате труда принято на общем собрании трудового коллектива.  
Протокол № 2 от 27.02.2025

Председатель \_\_\_\_\_ О.А. Бурмистрова

Секретарь \_\_\_\_\_ Н.Г. Левочкина

Председатель профсоюзного комитета \_\_\_\_\_ И.В. Голубничая

### Минимальные оклады

по пкг для работников Образовательных организаций

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (вожатый, секретарь учебной части)	9 700

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
2 квалификационный уровень (диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму)	1,05	10 885

Должности работников, не включенные в профессиональные квалификационные группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала.

Наименование должности	Минимальный оклад <*>, руб.
Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	9 700

#### 3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Мин. оклад <1>, руб.
1 квалификационный уровень (старший вожатый)	1,0	12 594
2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования, социальный педагог,)	1,11	13 979
3 квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог)	1,17	14 677
4 квалификационный уровень (преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности защиты Родины, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь)	1,22	15 375

Примечание:

Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных образовательных организаций (за исключением муниципальных организаций дополнительного образования города Нижнего Новгорода и дошкольных образовательных организаций города Нижнего Новгорода, дошкольных групп при муниципальных общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов «начальная школа - детский сад»).

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
Должности педагогических работников, не включенные в ПКГ «Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников». Минимальный оклад: 12 594 руб.		
4 квалификационный уровень (советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями)	1,22	15 375

3. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	7 131
2 квалификационный уровень	1,08	7 702

4. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»  
Размер минимального оклада второго уровня: 7 751 рублей

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,02	7 906
2 квалификационный уровень	1,04	8 061
3 квалификационный уровень	1,11	8 604
4 квалификационный уровень	1,17	9 069
5 квалификационный уровень	1,26	9 766

5. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Размер минимального оклада второго уровня: 9 302 рублей

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	9 302
2 квалификационный уровень	1,2	11 162
3 квалификационный уровень	1,4	13 023
4 квалификационный уровень	1,55	14 418
5 квалификационный уровень	1,67	15 534

Должности работников, не включенные в профессиональную квалификационную группу «Общепромышленные должности служащих третьего уровня».

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
Должности работников, не включенные в профессиональную квалификационную группу «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» Минимальный оклад 9 302 руб.		
1 квалификационный уровень (специалист в сфере закупок, специалист в области охраны труда)	1,0	9 302

6. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»  
Размер минимального оклада второго уровня: 18 531 рублей

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	18 531
2 квалификационный уровень	1,10	20 384
3 квалификационный уровень	1,25	23 164

7. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»

Размер минимальной ставки заработной платы: 5 708 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
1 квалификационный разряд	1,0
2 квалификационный разряд	1,04
3 квалификационный разряд	1,09
2 квалификационный уровень	1,14

8. Профессиональная квалификационная группа

**«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»**

Размер минимальной ставки заработной платы: 6 474 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
4 квалификационный разряд	1,0
5 квалификационный разряд	1,11
2 квалификационный уровень	
6 квалификационный разряд	1,23
7 квалификационный разряд	1,35
3 квалификационный уровень	
8 квалификационный разряд	1,49
4 квалификационный уровень	1,63 - 1,79

**9. Профессии рабочих, не включенные в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» Размер минимальной ставки заработной платы: 5 708 руб.			
1	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09

**Размеры**

минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории города Нижнего Новгорода, а также иных муниципальных организаций города Нижнего Новгорода, учредителем которых является департамент образования и департамент культуры администрации города Нижнего Новгорода, по замещаемым должностям, предусмотренным ПКГ должностей работников культуры

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), рублей
1.	ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		11 805
2.	ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		

2.1.	1 квалификационный уровень	1,0	13 024
2.2.	2 квалификационный уровень	1,06	13 839
2.3.	3 квалификационный уровень	1,12	14 653
2.4.	4 квалификационный уровень	1,18	15 467
3.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» (руководитель кружка, аккомпаниатор, культорганизатор)		14 332
4.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (библиотекарь, библиограф, звукооператор, художник, художник-конструктор и другие)		16 050
5.	ПКГ «Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии» (заведующий отделом (сектором) библиотеки, заведующий отделом (сектором) музея, звукорежиссер и другие)		17 966

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников  
МБОУ «Школа №35» г. Нижнего Новгорода

Типовое положение

о комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности  
руководителей муниципальных образовательных организаций

1. Общие положения

1.1. Комиссия по оценке выполнения показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций (далее - Комиссия) создается на основании приказа руководителя отраслевого (функционального) органа администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего полномочия учредителя в отношении соответствующей образовательной организации (далее – представитель учредителя).

1.2. Основной задачей Комиссии является оценка эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций и соответственно выполнения целевых показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных организаций города Нижнего Новгорода.

1.3. Комиссия осуществляет свою деятельность на постоянной основе.

2. Состав и полномочия Комиссии

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

2.1.1. Персональный состав комиссии утверждается приказом представителя учредителя.

2.2. Председатель комиссии:

2.2.1. Осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии.

2.2.2. Председательствует на заседаниях Комиссии.

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

2.4. Секретарь Комиссии:

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

2.4.2. Ведет протоколы заседаний Комиссии.

2.4.3. Принимает отчеты от организации, проводит анализ отчетов и знакомит с ними членов Комиссии.

Отчеты от организаций, подведомственных департаменту образования администрации города Нижнего Новгорода, принимаются секретарем от территориальных органов администрации города Нижнего Новгорода.

2.4.4. Готовит проект решения Комиссии на основании отчетов организаций/ от территориальных органов администрации города Нижнего Новгорода и мотивированного мнения членов Комиссии.

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

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

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

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

2.8. Для выполнения возложенных задач Комиссия осуществляет следующие функции:

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

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

2.8.3. Оценивает показатели деятельности муниципальных образовательных организаций.

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

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

2.9.2. Устанавливать для руководителей организаций сроки предоставления информации.

### 3. Порядок работы Комиссии

3.1. Секретарь Комиссии принимает на рассмотрение отчеты от организаций/ от территориальных органов администрации города Нижнего Новгорода о выполнении целевых показателей эффективности деятельности организаций по видам надбавок и выплат, предусмотренных настоящим Положением, не позднее 7 рабочих дней до начала полугодия, в котором устанавливаются выплаты.

Отчеты от организаций о выполнении целевых показателей эффективности деятельности организаций по видам надбавок и выплат, предусмотренных настоящим Положением, не позднее одного месяца до начала полугодия, в котором устанавливаются выплаты, направляются в территориальные органы администрации города Нижнего Новгорода.

Типовая форма отчета образовательной организации определяется приказом отраслевого (функционального) органа администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющим в отношении образовательной организации функции и полномочия учредителя.

3.2. Члены Комиссии рассматривают отчеты и проект решения Комиссии, после чего при наличии замечаний к проекту не позднее 2 рабочих дней до даты заседания Комиссии направляют секретарю Комиссии замечание на проект решения.

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

3.4. Решение Комиссии является основанием для издания приказа руководителя аппарата главы администрации города администрации города Нижнего Новгорода, наделенного правами работодателя, об установлении руководителям муниципальных образовательных организаций выплат компенсационного и стимулирующего характера на очередное полугодие.

3.5. Решение Комиссии может быть обжаловано в установленном законом порядке.