

Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 55 (далее - Положение) вводится в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Постановлением исполняющего обязанности главы администрации города Нижнего Новгорода от 14.10.2008 № 4744 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Нижнего Новгорода»,

на основании:

- постановления главы администрации города Нижнего Новгорода от 31.10.2008 № 5202 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нижнего Новгорода» (в редакции постановлений администрации города Нижнего Новгорода от 01.10.2009 № 5184, от 22.01.2010 № 293, от 24.02.2010 № 973, от 12.08.2010 № 4520, от 27.06.2011 № 2471, от 31.08.2011 № 3580, от 23.04.2012 № 1620).

Положение является локальным нормативным актом Муниципального бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 55, регулирующим вопросы оплаты труда работников, порядок определения компенсационных выплат и материального стимулирования.

## **1. Общие положения**

1.1. Оплата труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 55 (далее – Учреждение) основывается на основе единых принципов материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области, органов местного самоуправления города Нижнего Новгорода, Устава Учреждения.

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

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

Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается Коллективным договором, иными локальными нормативными актами Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения, в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

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

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

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

объемов учебной (педагогической) работы;

порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

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

особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющихся от нормальных условий труда;

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

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

выплат стимулирующего и компенсационного характера.

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

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

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

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

1.5. Базовые оклады работников Учреждения определяются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

1.6. Руководитель Учреждения:

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

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

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

1.7. Материальное стимулирование руководителя, остальных работников, включая заместителей руководителя, осуществляется в соответствии с настоящим Положением.

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

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

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

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

1.12. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема средств Учреждения на текущий финансовый год.

1.13. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части (ФОТ<sub>б</sub>) и стимулирующей части (ФОТ<sub>ст</sub>):

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

1.14. Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

S - стимулирующая доля ФОТ.

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

Фонд стимулирования Учреждения формируется за счёт бюджетных средств, направленных на оплату труда, средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, и не может быть менее 30% общего фонда оплаты труда, начиная с 2014 года. Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением, Коллективным договором и иными локальными актами Учреждения. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

1.16. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем Учреждения по согласованию с департаментом образования администрации города Нижнего Новгорода и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих Учреждения. В соответствии с уставной деятельностью Учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессионально квалификационными группами, утверждёнными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н; от 29 мая 2008 г. № 247н; от 29 мая 2008 г. № 248н; от 5 мая 2008 г. №216н; от 5 мая 2008г.№217н; от 18 июля 2008 г. № 342н.

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

## **2. Рабочее время**

2.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 г. № 2075.

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

2.3. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 6 настоящего Положения.

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

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

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

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное Учреждение является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе руководителя Учреждения в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

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

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

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

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

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

2.9. При возложении на учителей, для которых Учреждение является местом основной работы, 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, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

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

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

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

2.11. Привлечение отдельных работников Учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается по письменному приказу руководителя Учреждения в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников и с учётом мнения профсоюзной организации работников Учреждения.

### **3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы работников, относимых к профессиональным квалификационным группам педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, общепрофессиональных служащих, руководителей структурных подразделений**

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 и в зависимости от особенностей функционирования Учреждения.

3.2. Минимальные размеры окладов (ставок) работников Учреждения устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в размерах, определяемых действующим законодательством.

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

3.4. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников устанавливаются в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации (для педагогических работников), ученой степени, особенностей условий работы в Учреждении посредством умножения базового оклада, определённого в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению, на повышающие коэффициенты, установленные настоящим разделом Положения по следующей формуле:

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

Д(С) – должностной оклад (ставка заработной платы) работника Учреждения;

БО – базовый оклад работника Учреждения;

Кобр – повышающий коэффициент учета уровня образования и ученую степень, устанавливаемый в соответствии с п. 3.4.1.1. настоящего Положения;

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

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

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

3.4.1.1. За уровень профессионального образования и учёную степень:

среднее профессиональное образование	1,05
бакалавр	1,1;
специалист	1,2;
магистр	1,2;
кандидат наук	1,25.
доктор наук	1,3

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

3.4.1.2. За квалификационную категорию:

высшая квалификационная категория – 1,3;

первая квалификационная категория – 1,2;  
вторая квалификационная категория – 1,1.

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией Учреждения, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", остался один год и менее.

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

3.5. Для работников профессионально квалификационных групп должностей работников образования, а также медицинских работников и работников культуры, состоящих в штате Учреждения, предусматриваются персональные повышающие коэффициенты, формирующие надбавки к должностным окладам работников:

3.5.1. За выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – до 0,05;  
при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 0,1;  
при выслуге более 10 лет – до 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается:

для педагогических работников - в зависимости от общего педагогического стажа, педагогической нагрузки, установленной по тарификации;

для работников, относимых к профессиональным квалификационным группам учебно-вспомогательного состава и общеотраслевых служащих – в зависимости от общего стажа работы в данном Учреждении.

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

3.5.2. За наличие званий:

работникам, имеющим почётные звания «Почётный работник общего образования», нагрудные знаки «Отличник народного просвещения», «Отличник образования СССР», «За высокие достижения», «За достижения в культуре», «За отличную работу» - 0,1;

работникам, имеющим почётные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель»; работникам, имеющим другие почётные звания: «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный экономист», «Заслуженный юрист» и другие почётные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный» при условии соответствия почётного звания профилю Учреждения, а педагогических работников – при соответствии почётного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 0,2.

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

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

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

Виды труда, за которые производится повышение должностных окладов (ставок заработной платы)	Размер повышающего коэффициента
За работу с детьми и подростками, с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами, с девиантным поведением, в том числе на отделениях, в классах, группах	до 0,20
Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	до 0,20

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

3.8. Перечень работников и конкретные размеры повышающих коэффициентов за специфику работы к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат,) определяются руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом работников Учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов.

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

3.10. Повышения должностных окладов (ставок заработной платы) по основаниям, предусмотренным в данном разделе, образуют новые размеры ставок заработной платы (должностных окладов), применяемых при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

3.11. Оплата труда педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава системы высшего и дополнительного профессионального образования, привлекаемых к работе в Учреждении, производится исходя из соответствующих базовых окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений высшего и дополнительного профессионального образования, предусмотренных Приложением № 1 к Положению.

#### **4. Установление должностных окладов руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру**

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

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

4.3. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу Учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

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

$Д_{ор} = O(C)_{ср} \times K$ , где

$Д_{ор}$  – должностной оклад руководителя Учреждения;

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

$K$  – повышающий коэффициент, установленный учредителем.

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

I группа - коэффициент до 5

II группа - коэффициент до 4;

III группа - коэффициент до 3.

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

4.6. Отнесение руководителя Учреждения к группам по оплате труда осуществляется в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

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

4.7. К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение. Перечни должностей и работников Учреждения, которые относятся к основному персоналу Учреждения, приведены в Приложении 3 к настоящему Положению.

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

- расчёт средней заработной платы работников основного персонала Учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя Учреждения;
- при расчете средней заработной платы учитываются выплаты за выполнение обязанностей, не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты;
- при расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

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

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

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

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

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

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

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

б) затем определяется средняя численность неполностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце

4.12. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

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

4.13.1. За наличие учёной степени:

руководящим работникам, имеющим учёную степень кандидата наук – 0,2;

руководящим работникам, имеющим учёную степень доктора наук – 0,3;

4.13.2. За наличие званий:

руководящим работникам, имеющим почётные звания «Почётный работник общего образования», нагрудные знаки «Отличник народного просвещения», «Отличник образования СССР», «За высокие достижения», «За достижения в культуре», «За отличную работу» - 0,1;

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

Надбавка за наличие званий, учёной степени рассчитывается, исходя из базового оклада руководителя структурного подразделения по второму квалификационному уровню ПКГ.

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

При наличии у работника двух оснований (наличие почётного звания (нескольких почётных званий) и учёной степени) повышение производится по одному основанию, предусматривающему максимальное повышение.

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

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

4.16. Объем часов преподавательской работы заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера определяется руководителем Учреждения на один учебный год или полугодие, но не более 0,5 ставки соответствующей категории педагогических работников.

## **5. Особенности исчисления заработной платы педагогических работников**

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, для которых Муниципальное бюджетное образовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 55 является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

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

5.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся 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 творческими объединениями и секциями, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

## **6. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников**

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

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

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

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

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

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

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

доктор наук – 0,3;

кандидат наук – 0,2;

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

## **7. Компенсационные выплаты**

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

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

7.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

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

7.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по Перечню, определяемому Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, устанавливаются с учетом результатов аттестации рабочего места в размере до 12% от должностного оклада (ставки заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, определенным в порядке, установленном разделом 3 настоящего Положения.

Конкретный размер выплат за работу с вредными условиями труда устанавливается руководителем Учреждения по результатам аттестации рабочих мест с учетом мнения профсоюзного комитета работников школы либо Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

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

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

за работу в ночное время – не менее 20% от базового оклада по ПКГ за каждый час работы в ночное время;

за работу в выходные и праздничные дни – в размерах и порядке, установленных действующим трудовым законодательством.

7.5. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.6. 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 определяются Коллективным договором или трудовым договором.

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

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

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

Устанавливаются следующий перечень и максимальные размеры доплат

Виды доплат за дополнительную работу	% к базовому окладу
1. Учителям 1-4 классов за проверку тетрадей	15
2. Учителям, преподавателям за проверку письменных работ: <ul style="list-style-type: none"> <li>• По русскому языку и литературе</li> <li>• по математике</li> <li>• химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, экономике, истории, географии, обществознанию, праву, начертательной геометрии</li> </ul>	15 10 10
3. Консультирование, рецензирование рефератов и др. творческих работ (если учебной программой предусмотрена данная форма систематического контроля)	10
4. Учителям, преподавателям за классное руководство	
1-4 класса	15
5-11 класса	20
5. Учителям, преподавателям за заведование учебными кабинетами (лабораториями)	10
6. Учителям, преподавателям за руководство методическими и предметными комиссиями, объединениями	
- на уровне Учреждения	15
- на уровне района	30
7. Учителям, преподавателям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения, в том числе антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий	

Виды доплат за дополнительную работу	% к базовому окладу
по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера:	10
за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не менее 5 единиц	15
за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц	20
за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц	25
за 15 и более технически исправных и эксплуатируемых компьютеров	
8. Учителям, преподавателям или другим работникам за участие в работе экспериментальных площадок	До 15
9. Учителям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими)	20
При наличии комбинированных мастерских	35
10. Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию	До 100
11. Учителям и другим работникам за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников в Учреждении	20
12. Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного производительного труда и профориентацию	До 60
13. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании Учреждения	До 30

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

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

## 8. Особенности оплаты труда отдельных категорий работников

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

8.2. Минимальные размеры ставок заработной платы работников по должностям, относящихся к профессиональным квалификационным группам рабочих, установленные в соответствии с п. 3.2 настоящего Положения повышаются на персональные повышающие коэффициенты.

8.3. Для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряжённость труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

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

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

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

- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – до 0,05;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 0,1;
- при выслуге лет более 10 лет – до 0,15.

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

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

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

Сумма всех произведённых увеличений и базового оклада по профессии формируют ставку заработной платы конкретного работника.

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

8.5. Привлечение педагогических и других работников для работы в оздоровительных лагерях, летних оздоровительных дошкольных учреждениях, по проведению туристских походов, экспедиций, экскурсий осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

## **9. Выплаты стимулирующего характера**

9.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Показатели, учитываемые при оценке труда:

- качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного выполнения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной для Учреждения работы;
- активное участие в мероприятиях, проводимых в Учреждении;
- работа по авторским программам
- совершенствование форм и методов обучения в Учреждении;
- подготовка призёров предметных олимпиад, конференции научного общества учащихся, спортивных соревнований (районных, городских, областных)
- обобщение передового педагогического опыта в образовательном процессе;
- работа по написанию учебных программ, курсов, пособий;
- активное участие в общественной жизни Учреждения;
- эффективная работа по подготовке Учреждения к новому учебному году;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка школы, требований охраны труда и техники безопасности

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы, выплат за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам), определённым в соответствии с настоящим Положением, или в абсолютных размерах и максимальными размерами не ограничены.

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

9.2. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в порядке, установленном настоящим Положением, иными локальными актами Учреждения, Коллективным договором.

9.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в виде надбавок и премий. Руководитель Учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих надбавок с учетом мнения Управляющего совета, которые закрепляются в данном Положении, Коллективном договоре, иных локальных актах Учреждения.

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

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

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

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

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

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 или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом руководителя Учреждения в порядке, предусмотренном настоящим Положением, Коллективным договором и иными локальными актами Учреждения в пределах фонда оплаты труда, и максимальным размером не ограничены.

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

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

9.8. Работники Учреждения могут быть премированы к юбилейным датам со дня рождения и трудовой деятельности и в связи с уходом на пенсию.

9.9. Для работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования могут быть установлены по решению руководителя Учреждения персональные повышающие коэффициенты за сложность и напряжённость выполняемой работы, образующие надбавки к базовым окладам.

## **10. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения**

10.1. Размеры стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливаются в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы), определенным в соответствии с настоящим Положением, или в абсолютных размерах.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности Учреждения.

10.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом Департамента образования администрации города Нижнего Новгорода.

10.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в виде надбавок, доплат и премий.

10.4. Перечень и размеры надбавок:

Надбавка	Размер
За напряжённость, интенсивность труда, выполнение наиболее сложных работ	До 100%
За высокую результативность работы	До 50%
За участие в городских программах, национальных проектах и их успешную реализацию	До 20%

Перечень и размеры доплат:

Доплата	Размер
За участие в эксперименте	До 15%
За организацию работы кружков и секций, бесплатных для обучающихся и не оплачиваемых руководителю	До 10%
За заключение договора о сотрудничестве с учреждениями профессионального образования, другими учреждениями образования, предприятиями	До 5%
За использование в образовательном процессе альтернативных и инновационных программ	До 5%
За организацию работы школьного музея, школьного театра, студии, зала ритмики, тренажёрного зала и т.д. с	До 20%

привлечением не менее 25% обучающихся к их работе на постоянной основе	
За организацию экстерната	До 10%
За организацию деятельности детских объединений	До 10%
За реализацию авторских программ	До 10%

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

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

10.6. Премии руководителю Учреждения выплачиваются также по следующим основаниям:

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

## **11. Другие вопросы оплаты труда**

11.1. За счёт бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, формирующих базовую часть оплаты труда, работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь в качестве компенсационной выплаты:

- в чрезвычайных ситуациях
- компенсации чрезмерных затрат, связанных со служебной деятельностью работника,
- к отпуску
- на лечение
- в связи с чрезвычайными обстоятельствами:
  - смерть сотрудника или его близких родственников;
  - при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;
  - для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его семье.

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

Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника.

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

- смерть руководителя или его близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, утраты или повреждения имущества;
- для приобретения лекарств или платного лечения руководителя или членов его семьи.

В случае смерти руководителя материальная помощь выплачивается его семье.

Материальная помощь может выплачиваться в связи со вступлением в брак, рождением ребенка.

Материальная помощь руководителю выплачивается по приказу директора департамента образования администрации города Нижнего Новгорода, на основании личного заявления руководителя Учреждения.

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

Положение рассмотрено и принято  
Общим собранием трудового коллектива  
29 августа 2012 года (протокол № 2)

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного образовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы №55

**Базовые оклады  
по профессиональным квалификационным группам  
по должностям работников образовательных учреждений**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер должностного оклада по ПКГ	Повышающий коэффициент	Базовый оклад по квалификационному уровню ПКГ
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1	2880	1,00	2880
	2		1,07	3089
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	1	3018	1,00	3018
	2		1,09	3302
	3		1,20	3621
	4		1,32	3994
	5		1,45	4367
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1	3896	1,00	3896
	2		1,09	4260
	3		1,20	4686
	4		1,33	5165
	5		1,48	5751
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	1	6177	1,00	6177
	2		1,10	6816
	3		1,21	7455
Педагогические	1	3600	1,00	3600

работники	2		1,11	4000
	3		1,17	4200
	4		1,22	4400
Руководители структурных подразделений	1	5112	1,00	5112
	2		1,04	5325
	3		1,08	5538
Учебно-вспомогательный персонал первого уровня		3089	1,00	3089
Учебно-вспомогательный персонал второго уровня	1	3302	1,00	3302
	2		1,05	3483

**Базовые оклады по профессиональным квалификационным группам по профессиям рабочих**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальная ставка заработной платы по ПКГ	Повышающий коэффициент	Базовый оклад по квалификационному уровню ПКГ
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1	2769		2769
	1 п ЕТКС		1	2769
	2 п ЕТКС		1,04	2880
	3 п ЕТКС		1,09	3018
	2		1,14	3157
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1	3162		3162
	4 п ЕТКС		1	3162
	5 п ЕТКС		1,11	3510
	2			
	6 п ЕТКС		1,23	3889

	7 р ЕТКС		1,35	4269
	3 (8 р ЕТКС)		1,49	4711
	4		1,63- 1,79	5154-5660

**Базовые оклады  
по профессиональным квалификационным группам,  
должностей профессорско-преподавательского состава и  
руководителей структурных подразделений высшего  
и дополнительного профессионального образования**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер должностного оклада по ПКГ	Повышающий коэффициент	Базовый оклад по квалификационному уровню ПКГ
Должности профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений	1	7455	1,00	7 455
	2		1,14	8 520
	3		1,29	9 585
	4		1,43	10 650
	5		1,57	11 715
	6		1,71	12 780

Приложение № 2

К Положению об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного образовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы №55

**Порядок  
отнесения муниципальных образовательных учреждений  
к группам по оплате труда руководителей  
(с изменениями от 1 октября 2009 г.)**

Устанавливается 3 группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений:

**I группа:**

общеобразовательные учреждения с числом учащихся более 1000 человек

**II группа:**

средние общеобразовательные учреждения с контингентом учащихся менее 1000 человек

Приложение № 3

К Положению об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного образовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы №55

**Перечень  
должностей работников, относимых к основному персоналу  
муниципальных образовательных учреждений  
(с изменениями от 18 декабря 2008 года)**

Тип учреждения	Должности работников, относимые к основному персоналу
Общеобразовательные учреждения	Учитель, педагог дополнительного образования, воспитатель, преподаватель-организатор ОБЖ