

СОГЛАСОВАНО _____
Т.Н. Вагина
Председатель профкома
МБОУ СОШ № 16
«_____» _____ 2014 г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБОУ СОШ № 16
от 10 июля 2014 г. № 58

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного
образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №16
с углубленным изучением отдельных предметов»
города Арзамаса
(далее - Положение)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со ст.135, 144 Трудового кодекса РФ, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года N 296 "Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Нижегородской области", постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года N 468 "Об оплате труда работников государственных организаций осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования Нижегородской области", постановлением мэра города Арзамаса от 14 октября 2008 года N 1781 "О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Арзамаса Нижегородской области", другими нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области, муниципальными правовыми актами города Арзамаса.

1.2. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №16 с углубленным изучением отдельных предметов» города Арзамаса (далее - Учреждение) устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников Учреждения;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- усиления стимулирующей роли оплаты труда в повышении результативности труда работников;
- расширения прав руководителя и органов самоуправления Учреждения по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения носит открытый характер и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами

и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения включает:

- минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам,
- минимальные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов по должности в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению,
- условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения,
- условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. Минимальные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утвержденных муниципальными правовыми актами Нижегородской области (приведены в Приложении 1 к настоящему Положению).

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностные оклады, ставки заработной платы работников, занимающих должности служащих, работающих по профессиям рабочих, входящих в эти профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, профессии, размеры повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Должностные оклады (ставки заработной платы), предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству, Правилам внутреннего трудового распорядка Учреждения и должностным инструкциям.

1.9. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема средств Учреждения 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 Учреждения.

1.10. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем в порядке нормативного финансирования, а также объем ассигнований, предусматриваемый в бюджетных сметах, могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг.

1.11. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников Учреждения, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного городским бюджетом на очередной финансовый год.

1.12. Структура фонда оплаты труда по Учреждению с углубленным изучением отдельных предметов должна соответствовать следующему соотношению: не менее 70% фонда оплаты труда учителей и не более 30% фонда оплаты труда прочего персонала (учебно-вспомогательного, обслуживающего), включая прочий педагогический персонал (другие педагогические работники).

1. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Фонд оплаты труда (ФОТ) работников Учреждения распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст):

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

Решение о распределении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части устанавливается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады, ставки заработной платы работников, компенсационные выплаты, доплаты за дополнительно возложенные на работников обязанности.

2.3. Штатное расписание Учреждения включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного Учреждения, ежегодно утверждается руководителем Учреждения и согласуется с департаментом образования. Штатное расписание формируется на основании примерных штатных расписаний, утвержденных министерством образования Нижегородской области. При формировании штатного расписания используются должности

и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 года № 305н; от 29 мая 2008 года N 247н; от 29 мая 2008 года N 248н; от 5 мая 2008 года N 216н, Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 №678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» и настоящим Положением.

2.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников не могут быть ниже минимальных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения по должностям и профессиям соответствующих профессионально-квалификационных групп (далее - минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в приложении 1 настоящего Положения.

Оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников, для которых приказом Министерства образования и науки России от 24 декабря 2010 года N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников" определена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставок заработной платы (минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам педагогических работников согласно пункту 1.2. Приложения 1 настоящего Положения) (далее - минимальный оклад по профессиональным квалификационным группам педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия "оклад", "должностной оклад" осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя Учреждения в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты

компенсационного характера не образуют новый 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). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в приложении 2 к настоящему Положению.

2.7 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

Учреждение самостоятельно определяет виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера установленных настоящим Положением.

Перечень и примерные условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения приведены в [Приложении 4](#) к настоящему Положению.

2.8. Работникам Учреждения устанавливаются доплаты за работу за дополнительно возложенные на работника обязанности. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Данные доплаты не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат за выполнение дополнительно возложенных на работников Учреждения приведены в [Приложении 3](#) к настоящему Положению.

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

2.9.1. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности и объема выполняемой работы.

2.9.2. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный должностной оклад, соответствующий занимаемой должности или профессии согласно профессиональным квалификационным группам. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие минимальный оклад по должности, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к окладу в соответствии с [Приложением 1](#) настоящего Положения.

2.9.3. Аттестация педагогических работников Учреждения осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную

деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276.

2.9.4. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от полученной специальности. Требования к уровню образования при установлении размера оплаты труда работников определены в Квалификационных характеристиках должностей работников образования Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.9.5. Наличие у работников диплома бакалавра, специалиста, магистра дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование, с учетом перечня повышающих коэффициентов (Приложение 1).

2.9.6. Наличие у работников диплома о неполном высшем образовании, справки об окончании 3 полных курсов образовательной организации высшего образования, а также учительского института не дает права на установление повышающего коэффициента за образование.

2.9.7. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке. В стаж педагогической работы для определения размеров коэффициента за выслугу лет засчитывается работа на должностях и в организациях, согласно приложению 4 Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Арзамаса, утвержденном постановлением администрации г. Арзамаса от 16 мая 2014 г. № 816.

2.9.8. Размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры установлены в Приложении 6 Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Арзамаса, утвержденном постановлением администрации г. Арзамаса от 16 мая 2014 г. № 816.

Выплаты компенсационного характера, выплаты, учитывающие квалификационную категорию и выслугу лет библиотечных и других работников Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, не предусмотренных настоящим Положением, производятся применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

Определение повышающего коэффициента за выслугу лет для библиотечных и других работников Учреждения, производится в зависимости от общего стажа работы по должности.

2.9.9. Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:

- при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной

платы) по ПКГ - с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;

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

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

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня официального утверждения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;

- при присвоении ученого звания доцента, профессора - со дня принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном основном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.9.10. Руководитель Учреждения проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады. Ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же Учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по утвержденной форме.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников Учреждения несет руководитель Учреждения.

2.10. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в Учреждении.

2.10.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную тарифно-квалификационными характеристиками, должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными

в установленном порядке.

2.10.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

2.10.3. Продолжительность рабочего времени других работников устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

2.10.4. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

2.10.5. Учет учебной работы учителей (преподавателей) устанавливается в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями), в том числе «динамического часа» для учащихся 1 класса.

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил (СанПиН) и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение учебной работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом Учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными профессиональными планами педагогического работника.

2.10.6. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующем случае:

учителям I - IV классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

2.10.7. Учителям Учреждения, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за должностной оклад;

- заработная плата в размере должностного оклада, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за должностной оклад и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

О предстоящем изменении условий трудового договора, в том числе продолжительности рабочего времени, объема педагогической (преподавательской) работы, условий оплаты труда, структуры и размера заработной платы, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работники должны быть поставлены в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца (либо в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

2.10.8. Преподавательская (учебная) работа руководителей и других работников Учреждения без занятия штатной должности в том же Учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

2.10.9. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются Министерством образования и науки Российской Федерации.

2.10.10. При установлении учителям и преподавателям, для которых данное Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем учебной нагрузки, установленный учителям и преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации 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).

Объем учебной нагрузки учителей, преподавателей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же Учреждении его руководителем, определяется учредителем Учреждения, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, руководителем Учреждения. Преподавательская работа в том же Учреждении для указанных работников совместительством не считается.

2.10.11. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений

и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на один должностной оклад.

При возложении на учителей Учреждения, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

Учебная нагрузка учителям и преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями (преподавателями).

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения.

2.11.1. Месячная заработная плата педагогических работников Учреждения определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом учреждении, учителей, для которых данное Учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

2.11.2. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

2.11.3. 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, а также 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 установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 N 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений".

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

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

2.12.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждение.

2.12.2. Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы учителей определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

2.12.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад 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).

2.12.4. Оплата труда за исполнение обязанностей временно отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения в тарификацию.

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

3.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат

компенсационного, стимулирующего характера и доплат за дополнительно возложенные обязанности.

3.2 Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором.

Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории "руководители", не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную городским бюджетом на очередной финансовый год и плановый период.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения к средней заработной плате работников Учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения (по согласованию с директором департамента образования) на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя Учреждения и главного бухгалтера руководителем Учреждения исходя из перечня оснований, предусмотренных [Приложением 2](#) к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах. (Перечень видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях города Арзамаса Нижегородской области утвержден постановлением мэра города Арзамаса от 14.10.2008 г. №1782).

3.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю Учреждения приказом департамента образования администрации города Арзамаса, по согласованию с заместителем главы администрации по социальным вопросам; заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с постановлением мэра г. Арзамаса от 14.10.2008 г. № 1783 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях города Арзамаса Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера», [Приложением 4](#) настоящего Положения в процентах к должностному окладу или в денежном выражении.

Руководителю Учреждения размер выплат стимулирующего характера устанавливается с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг из расчета до 5 процентов плановых показателей по выплатам на оплату труда, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

Неиспользованные средства стимулирующего характера руководителя Учреждения перераспределяются и направляются на выплаты стимулирующего характера работников Учреждения.

3.6. Стимулирующая выплата руководителю Учреждения за качество работы является основным видом выплат стимулирующего характера и осуществляется в соответствии с показателями эффективности работы

руководителя, включающих показатели эффективности деятельности Учреждения, на основании отчета предоставляемого 1 раз в квартал. Стимулирующая выплата по данному основанию производится на основании приказа директора департамента образования администрации города Арзамаса за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения, по согласованию с заместителем главы администрации по социальным вопросам.

Стимулирующая выплата руководителю Учреждения за качество работы производится в соответствии с порядком рассмотрения и утверждения целевых показателей эффективности работы руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города Арзамаса, утверждаемого приказом по департаменту.

3.7. Руководителю Учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплачивается надбавка за выслугу лет.

Величина персональной надбавки за выслугу лет рассчитывается исходя из величины должностного оклада и размера надбавки, выраженного в процентах, соответствующих педагогическому стажу для руководителя Учреждения, заместителей руководителя, курирующих учебно-воспитательную работу; стажа работы по должности для заместителя по хозяйственной работе и главного бухгалтера:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – до 5%;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - до 10%;

при выслуге более 10 лет - до 15%.

3.8. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание в размере 10% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для руководителя и заместителей руководителя может быть только при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения.

3.9. Стимулирование труда руководителя Учреждения, заместителей руководителей, главного бухгалтера производится только по основной должности.

3.10. Доплата за дополнительно возложенные обязанности руководителю, заместителю руководителя осуществляется в соответствии с Приложением 3 настоящего Положения.

3.11. Условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и доплаты за дополнительно возложенные обязанности руководителю Учреждения конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.12. Материальная помощь руководителю Учреждения выплачивается

за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным актом Учреждения.

IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5 - 10% ниже должностных окладов руководителей соответствующих структурных подразделений.

4.2. 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.

4.3. Педагогическим работникам при введении в штаты Учреждения должностей классных воспитателей дополнительная оплата за классное руководство не производится. Должностные оклады, продолжительность рабочего времени и очередного отпуска этой категории работников устанавливаются в порядке и на условиях, предусмотренных для воспитателей.

4.4. Преподавательская работа руководящих и других работников Учреждения без занятия штатной должности в том же Учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

4.5. Материальная помощь работникам выплачивается за счет внебюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным актом Учреждения.

4.6. Работникам Учреждения, а также работникам, отнесенным к категории "руководители", выплаты компенсационного, стимулирующего характера, а также доплаты за дополнительно возложенные на работников обязанности производятся с учетом фактически отработанного времени.

4.7. Оплата труда педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава, привлекаемых к работе в Учреждении по должностям, не предусматривающих соответствующих степеней и званий, производится исходя из соответствующих минимальных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений по квалификационным уровням без учета повышающих коэффициентов, предусмотренных в п. 1.4. Приложения 1 настоящего Положения.

4.8. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, осуществляется с учетом норм статьи 287 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная
школа № 16 с углубленным изучением
отдельных предметов» города Арзамаса

**ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
(СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ)
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 16
С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ ОТДЕЛЬНЫХ ПРЕДМЕТОВ»
ГОРОДА АРЗАМАСА**

1. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность.

1.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов.

Отнесение должности и профессии к соответствующей профессиональной квалификационной группе, квалификационному уровню и разряду осуществляется на основании приказов Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года **N 247н**; от 29 мая 2008 года **N 248н**; от 5 мая 2008 года **N 216н** и другими нормативно правовыми актами.

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

1. Общее образование – 3600 * руб. , 3834 руб.

Профессиональная квалификационная группа	Должности	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Старший вожатый	1,0	3834
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	1,11	4000
	Социальный педагог	1,11	4000
3 квалификационный уровень	Воспитатель	1,17	4473
	Методист	1,17	4473
	Педагог-психолог	1,17	4200
	Преподаватель по организации спортивно-массовой работы	1,22	4400
	Учитель	1,22	4400

1.3. Настоящее Положение предусматривает коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие должностной оклад.

1.4. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

за уровень профессионального образования и ученую степень:

бакалавр	1,1
специалист	1,1
магистр	1,1
кандидат наук	1,2
доктор наук	1,3

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 образовательной организации, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным [законом](#) от 17 декабря 2001 года N 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", остался один год и менее.

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

коэффициентов увеличения заработной платы по Указам Президента Российской Федерации, принятых Правительством Нижегородской области, и размера денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

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

1.6. Для работников Учреждения предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие надбавки к должностным окладам работников 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 более 10 лет – до 0,15.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ.

Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет приведен в приложении 4 Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Арзамаса, утвержденном постановлением администрации г. Арзамаса от 16 мая 2014 г. № 816.

Применение надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

1.7. Педагогическим работникам Учреждения, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и " и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Применение персональной повышающей надбавки за почетное звание не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

1.8. Положением об оплате труда работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиональным

квалификационным группам должностей работников образования, могут устанавливаться повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3.

Представленные повышающие коэффициенты применяются к минимальному окладу по должности. Денежная надбавка, полученная в результате применения коэффициентов, суммируется с минимальным окладом по должности.

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Сумма всех произведенных увеличений и минимального оклада по должности формирует должностной оклад конкретного работника.

Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент за высокое профессиональное мастерство может устанавливаться педагогическим работникам, добившимся высоких результатов в уровне образовательных достижений учащихся (олимпиады, конкурсы, итоги государственной аттестации и т.д.), за совершенствование профессионального мастерства (овладение новым содержанием и технологиями обучения, участие в экспериментальной и инновационной деятельности, результаты профессиональных конкурсов, обобщение и распространение эффективного педагогического опыта и т.д.).

Повышающий коэффициент за сложность и напряженность труда педагогическим работникам может устанавливаться с учетом следующих обстоятельств: дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативностью предмета, наличием большого количества источников (например, литература, история, география, обществознание, МХК, Основы религиозных культур и светской этики, Религии России, краеведение), необходимостью подготовки лабораторного и демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия, физика, биология, экология), статусом учебных предметов в отношении итоговой аттестации учащихся (обязательности и необязательности); спецификой образовательной программы Учреждения и учетом вклада педагога в ее реализацию.

Повышающий коэффициент за высокую степень самостоятельности и ответственности может устанавливаться за разработку и реализацию

авторских программ; программ углубленного обучения; за работу в Учреждении повышенного уровня (школа с углубленным изучением отдельных предметов).

2. Порядок формирования должностных окладов работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1. Должностной оклад работника формируется исходя из минимального оклада по профессионально-квалификационной группе и персональных повышающих коэффициентов.

2.2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня".

1. Общее образование - 3082 руб.

Профессиональная квалификационная группа	Должность	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
	секретарь-машинистка	1,0	3082
2 квалификационный уровень	секретарь-машинистка	1,07	3305

2.3. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня".

1. Общее образование – 3229 руб.

Профессиональная квалификационная группа	Должности	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Лаборант	1,0	3229
3 квалификационный уровень	Заведующий производством	1,20	3874
4 квалификационный уровень	Заведующий производством	1,32	4274

2.4. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня".

1. Общее образование – 4169 руб.

Профессиональная квалификационная группа	Должности	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный	Бухгалтер	1,0	4169

2 квалификационный уровень	Инженер по охране труда и технике безопасности	1,0	4169
	Инженер по ЭВТ	1,0	4169
	Экономист со 2 внутридолжностной категорией	1,09	4558
	Бухгалтер со 2 внутридолжностной категорией	1,09	4558
3 квалификационный уровень	Бухгалтер с 1 внутридолжностной категорией	1,20	5014

2.5. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников 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 работникам Учреждения в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается исходя из минимального оклада по ПКГ. Применение надбавок к окладу за выслугу лет не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

2.6. Положением по оплате труда для работников профессионально-квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные повышающие коэффициенты применяются к минимальному окладу по должности. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с минимальным окладом. Применение повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении

повышающего коэффициента принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Сумма всех произведенных увеличений и минимального оклада по должности формирует должностной оклад конкретного работника.

3. Порядок формирования ставок заработной платы работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих».

3.1. Ставка заработной платы работника формируется на основании минимальной ставки заработной платы по ПКГ и повышающих коэффициентов.

3.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня".

1. Общее образование – 2963 руб.

1 квалификационный уровень			
1 квалификационный разряд	Кухонный рабочий	1,0	2963
2 квалификационный разряд	Кухонный рабочий	1,04	3082

3.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня".

1. Общее образование – 3383 руб.

Квалификационные уровни	Должности	Коэффициент	Минимальная ставка заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень			
4 квалификационный разряд	Повар	1,0	3383
5 квалификационный разряд	Повар	1,11	3756
2 квалификационный уровень			
6 квалификационный разряд	Повар	1,23	4161
7 квалификационный разряд	Повар	1,35	4568

3.4. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих и профессий рабочих, предусматриваются повышающие коэффициенты:

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

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Повышающие коэффициенты применяются к минимальной ставке заработной платы по профессии. Денежная надбавка, полученная в результате применения персонального повышающего коэффициента, суммируется с минимальной ставкой заработной платы по профессии. Применение повышающего коэффициента к минимальному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается Учреждением учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.5. Положением об оплате труда 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 и рассчитывается исходя из минимальной ставки заработной платы по ПКГ.

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

Сумма всех произведенных увеличений и минимальной ставки заработной платы по профессии формирует ставку заработной платы конкретного работника.

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. Выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях города Арзамаса Нижегородской области, утвержденным постановлением мэра города Арзамаса от 14.10.2008 г. №1782.

1.1. Выплаты отдельным категориям работников за особые условия труда производственного характера.

№п/п	Перечень оснований	Размер выплат в % от должностного оклада (ставки заработной платы)
1.	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.	20
2	Руководителю, заместителям руководителя по учебной, воспитательной работе, непосредственно связанным с учебным процессом, педагогическим работникам, реализующим образовательные программы повышенного уровня (работающим по специальным программам и специальным учебным планам), библиотечарю, методисту образовательных организаций со специальным наименованием «гимназия», «лицей», «колледж».	15

1.2. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат) определяются руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном Учреждении, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется положением об оплате труда в Учреждении.

1.3. В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты компенсационного характера по 2 и более основаниям, денежное выражение

выплат определяется как доля суммового выражения компенсационных выплат в процентах от минимального оклада работника по должности без учета повышения по другим основаниям.

1.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

№п\п	Наименование доплат	В % от должностного оклада (ставки заработной платы)
1.	<p>За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам; - работникам, получающим месячный оклад; <p>По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит).</p>	<p>Не менее чем в двойном размере;</p> <p>Не менее двойной часовой или дневной ставки;</p> <p>Не менее одинарной часовой или дневной 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.</p>

1.5. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников определяются руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных.

1.6. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) и выполнении в полном объеме обязанностей по основной должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.7. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.8. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от

работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная
школа № 16 с углубленным изучением
отдельных предметов» города Арзамаса

**ДОПЛАТЫ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНО ВОЗЛОЖЕННЫЕ
НА РАБОТНИКОВ ОБЯЗАННОСТИ**

Перечень оснований	Размер доплат в % от минимального оклада по ПКГ
1. За классное руководство (руководство группой) учителям и другим педагогическим работникам 1-4 классов 5-11 классов	15 20
2. За проверку тетрадей: - учителям 1-4 классов	10
3. За проверку письменных работ Учителям, преподавателям по русскому языку и литературе	15
Учителям, преподавателям по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, истории, обществознанию, географии, природоведению	10
4. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими учителям в Учреждении	10
5. За руководство методическими объединениями, творческими группами учителям за каждое объединение, группу: - руководство школьным методическим объединением, творческой группой - руководство городским методическим объединением	8 15
6. За обслуживание вычислительной техники Учителям, преподавателям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера): - за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не менее 5 единиц - за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц - за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц - за 15 и более технически исправных и эксплуатируемых компьютеров	10 15 20 25

7. За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими)	
Учителям	20
при наличии комбинированных мастерских	35
8. За работу с библиотечным фондом учебников работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, где отсутствует должность библиотекаря за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом образовательной организации.	20
9. За ведение делопроизводства и бухгалтерского учета учителям, преподавателям и другим работникам	До 25
10. За организацию трудового обучения, общественно полезного, производительного труда и профориентацию педагогическим работникам в организации, имеющей	
13 – 29 классов	35
11. Руководителю, заместителям руководителя и педагогическим работникам образовательной организации за участие в работе на областных и городских экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий	
Педагогическим работникам за каждую площадку	15
Руководителю за каждую площадку	10
Заместителям руководителя за каждую площадку	10
12. Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок:	
Руководство комиссиями	20
Работа секретаря	15
13. Иные виды доплат за дополнительно возложенные на работников обязанности, не предусмотренные данным перечнем (предусмотренные локальным актом организации): - учителям за работу с электронным дневником	5

Примечания.

1. Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников (доплаты за дополнительно возложенные на работников обязанности), рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ.

2. Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников по должностям: "учитель", "преподаватель", "педагог" обязанности в Учреждении устанавливаются в процентах от минимального оклада по ПКГ, увеличенного на 30 процентов и на 14 процентов в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Нижегородской области.

Доплаты за дополнительно возложенные на других педагогических работников обязанности в Учреждении за исключением педагогических работников, указанных в абзаце первом настоящего пункта,

устанавливаются в процентах от минимального оклада по ПКГ, увеличенного на 14 процентов.

3. Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности в Учреждении (включая общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы) устанавливаются в процентах от минимального оклада по ПКГ, увеличенного в соответствии с актами Правительства Нижегородской области.

4. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 15 человек. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты.

5. При проведении занятий по иностранному языку, физической культуре, физике, химии, информатике и вычислительной технике допускается деление класса на две группы в Учреждении при наполняемости 25 человек. При наличии необходимых условий и финансовых средств возможно деление классов с меньшей наполняемостью.

6. Руководителям доплата за дополнительно возложенные обязанности устанавливается главой администрации в трудовом договоре: руководителям Учреждения в процентах от должностного оклада. Заместителю руководителя она устанавливается приказом руководителя Учреждения от величины должностного оклада и процента выплат по этому основанию.