



**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НИЖНЕГО НОВГОРОДА**

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Школа № 177»**

**УТВЕРЖДЕНО:**

приказом директора

МБОУ «Школа № 177»

от 12.04.2017 года № 244-о

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников**

**Муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Школа № 177»**

Нижний Новгород

2017 год

## **1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижнего Новгорода (далее - Положение) вводится в целях определения системы оплаты труда и унификации методов материального стимулирования, используемых в муниципальных образовательных организациях.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением администрации города Нижнего Новгорода от 14.10.2008 № 4744 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Нижнего Новгорода», на основании Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нижнего Новгорода от 31.10.2008г. № 5202, Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нижнего Новгорода в ред. постановлений администрации г.Н.Новгорода от 18.12.2008г. № 5889, от 22.01.2009г. №122, от 01.10.2009 г. № 5184, от 22.01.2010 г. № 293, от 24.02.2010г. № 973, от 12.08.2010г. № 4520, от 27.06.2011г. № 2471, от 31.08.2011г. № 3580, от 29.09.2011г. №4119, от 23.04.2012г. №1620, от 28.01.2013г. №185, от 28.01.2013г. №204, от 20.02.2013г. №556, от 01.04.2013г. №1097, от 17.10.2013г. №4026, от 09.06.2014 №2082, от 21.08.2014г. № 3300, от 24.09.2014г. № 4618, от 06.10.2014г. № 4002, от 06.11.2014г. №4618, от 05.12.2014г. №5137, от 31.12.2014 №5826, от 20.03.2015г. №459, от 15.05.2015г. №921, от 17.07.2015г. № 1303, от 14.03.2016г. №544, от 07.07.2016 № 2017, от 16.09.2016 № 2984, от 10.04.2017 № 1421.

1.3. Оплата труда работников муниципальных образовательных организаций основывается на основе единых принципов материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области и органов местного самоуправления города Нижнего Новгорода, положениями об оплате труда муниципальных образовательных организаций.

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

## **2. Система оплаты труда**

2.1. Система оплаты труда в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения включает: базовые оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, условия оплаты труда работников и руководителей образовательных организаций, условия

осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается локальными нормативными актами организаций по согласованию с представительными органами работников в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

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

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

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

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

Базовый оклад, базовая ставка заработной платы - минимальные должностной оклад, ставка заработной платы работника образовательной организации, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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

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

продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных организаций, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой

в трудовых договорах»; объемов учебной (педагогической) работы; размеров повышения ставок (окладов) в процентах, на которые ставки (оклады) специалистов, работающих на селе, увеличиваются по сравнению с размерами ставок (окладов) соответствующих специалистов в городской местности, а работников образовательных организаций для детей-сирот, коррекционных учреждений и других - по сравнению с размерами ставок (окладов) работников, которые в таких образовательных организациях не работают;

порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

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

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

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

выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.5. Руководитель Учреждения:

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

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

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

2.6. Расходы по оплате труда работников Учреждения, включая руководителей, в том числе различные виды материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного сметой (планом финансово-хозяйственной деятельности) соответствующей образовательной организации, включая внебюджетные источники.

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

2.8. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):

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

2.9. Объем стимулирующей части определяется по формуле:  
 $\text{ФОТст} = \text{ФОТб} * S,$

где  $S$  - стимулирующая доля ФОТ.

2.10. 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 содержания и условий труда.

Базовая часть фонда оплаты труда включает различные виды компенсационных выплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных. Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

2.11. В соответствии с уставной деятельностью организации при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными 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 2008 г. № 217н. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем Учреждения по согласованию с отраслевым (функциональным) структурным подразделением администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющим в отношении образовательной организации функции и полномочия учредителя, и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной организации.

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

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

2.14. Оплата труда руководителя Учреждения определяется с учетом особенностей труда руководителя и устанавливается в соответствии с разделом 10 настоящего Положения.

### 3. Должностной оклад (ставка заработной платы) работников Учреждения

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

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

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

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

3.5. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (ПКГ) и применения повышающих коэффициентов в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации (для педагогических работников) и квалификационного уровня ПКГ.

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

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

где:

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

МО - минимальный оклад;

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

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

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

3.6. Таблица повышающих коэффициентов с учетом уровня образования:

Уровень образования	Повышающий коэффициент
Среднее профессиональное образование	1,05
Высшее образование - бакалавриат	1,1
Высшее образование - специалитет, магистратура	1,2
Высшее образование - кадры высшей квалификации, освоившие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,3

3.7. Таблица повышающих коэффициентов с учетом квалификационной категории:

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

3.8. Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается на весь аттестационный период. Действие повышающего коэффициента продляется на срок до одного года в случае истечения аттестационного периода в связи с длительной нетрудоспособностью работника в течение аттестационного периода, по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока истечения аттестационного периода, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", осталось не более одного года. При установлении оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, условия оплаты труда определяются с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

3.9. Лица, не имеющие специальной подготовки, установленной квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме

возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку, им может быть установлен тот же должностной оклад (ставка заработной платы), что и лицу, соответствующему квалификационным требованиям.

3.10. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации устанавливаются в штатном расписании на 10-30% ниже должностных окладов руководителей этих организаций.

#### **4. Выплаты компенсационного характера**

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в процентах к должностным окладам, определенных по соответствующим квалификационным уровням ПКГ. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.2. В образовательных организациях устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

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

4.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по Перечню, определяемому Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, устанавливаются с учетом результатов специальной оценки условий труда в размере до 12% от должностного оклада работников. Конкретный размер выплат за работу с вредными условиями труда устанавливается работодателем по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

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

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

за работу в ночное время - не менее 20 % от должностного оклада за каждый час работы в ночное время;

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



Размеры компенсационных выплат за специфику работы в отдельных образовательных организациях устанавливаются в соответствии с п.4.10 настоящего Положения.

4.5. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки; работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.6. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.7. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников образовательных организаций, осуществляется за дополнительную плату посредством установления компенсационной выплаты в виде доплаты. Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетом и другое), определяются образовательными организациями самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном нормативном акте образовательной организации.

Настоящее Положение устанавливает максимальные размеры таких доплат.

Виды доплат за дополнительную работу	% от должностного оклада
--------------------------------------	--------------------------------

1. Учителям 1 - 4 классов за проверку тетрадей от учебной нагрузки	до 15
2. Учителям, преподавателям за проверку письменных работ от учебной нагрузки <*>: по русскому языку, родному языку и литературе, иностранному языку в классах с углубленным изучением иностранного языка; по математике, химии, физике, биологии <**>	до 15 до 10
3. Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой) <*> 1-4 класса 5-11 класса	до 15 до 20
4. Учителям, преподавателям за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в школах и школах-интернатах	до 10
5. Учителям, преподавателям и иным педагогическим работникам за руководство методическими и предметными комиссиями на уровне образовательной организации на уровне района	до 15 до 30
6. Учителям, преподавателям или другим работникам за участие в работе экспериментальных площадок	до 15
7. Учителям, преподавателям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими) При наличии комбинированных мастерских	до 20 до 35
8. Учителям, преподавателям и другим работникам за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников в школах, школах-интернатах: до 300 комплектов учебников от 300 до 600 комплектов учебников от 600 до 1000 комплектов учебников от 1000 комплектов учебников	до 5 до 10 до 15 до 20
9. Учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам за заведование учебно-тренировочными пунктами сдачи ЕГЭ и ГИА	до 10
10. Руководителям кружков организаций дополнительного образования за руководство отделами при наличии в отделе 10 кружков одного профиля (профиля отдела)	до 30
11. Руководителям кружков организаций дополнительного образования за руководство филиалом, обособленным структурным	до 30

подразделением при возложении обязанностей по руководству филиалом, структурным подразделением	
12. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	до 30
13. Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, школах-интернатах (в целом на школу, школу-интернат) с количеством классов комплектов (по основному месту работы)	до 25
от 10 до 19	до 50
от 20 до 29	до 100
30 и более	

Примечание.

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

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

4.8. Доплаты, установленные в п.4.7 настоящего Положения для педагогических работников Учреждения, непосредственно осуществляющих свою педагогическую деятельность в классах (группах) по учебным дисциплинам с углубленным изучением предмета, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение), увеличиваются на коэффициент до 1,5. Конкретный размер доплат указанным педагогическим работникам за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей, определяются образовательными организациями самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном нормативном акте образовательной организации.

4.9. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему в той же образовательной организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой

профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

4.10. За специфику работы в отдельных образовательных организациях устанавливаются следующие надбавки компенсационного характера:

Условия труда, за которые устанавливается надбавка	Размер надбавки, % от должностного оклада
1. За условия труда, отклоняющиеся от нормальных:	
1.1. За работу с детьми и подростками, с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами, с девиантным поведением, в том числе на отделениях, в классах, группах, обслуживающему персоналу педагогическим работникам	до 15 до 20
1.2. За индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	до 20
1.3. За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых. На период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	до 20
2. Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, организаций по работе с несовершеннолетними, злоупотребляющими психоактивными веществами (наркотиками)	до 20

Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников определяются руководителем организации по согласованию с представительным органом работников организации 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 данной организации, подразделении, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется Положением об оплате труда в организации.

## 5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам в процентах к должностным окладам, определенных по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, или в абсолютных величинах. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.2. Выплаты стимулирующего характера производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда по решению руководителя Учреждения в порядке, установленном локальными актами образовательной организации, коллективным договором.

5.3. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

надбавка за качество выполняемых работ;

надбавка за наличие почетных званий, предусмотренных пунктом 5.7 настоящего Положения;

надбавка за выслугу лет;

премии по итогам работы за месяц, квартал, год, иной расчетный период.

5.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с критериями оценки работы, утвержденными локальными актами организации.

К основным критериям оценки работы относятся: сложность, напряженность, интенсивность, степень ответственности и характер работы;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда;

применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, отсутствие травматизма;

наличие работы с родителями; эстетическое оформление закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм.

5.5. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается: за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

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

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

отсутствие нарушений техники безопасности;

отсутствие обоснованных жалоб на нарушение прав обучающихся, нашедших подтверждение в административных актах; отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции;

за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

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

Таблица надбавок за выслугу лет:

Стаж работы	Размер надбавки
от 1 года до 5 лет	до 5 %
от 5 лет до 10 лет	до 10%
более 10 лет	до 15%

Конкретные размеры надбавок за выслугу лет определяются Положением об оплате труда в организации.

5.7. За наличие званий: работникам, имеющим почетные звания «Почетный работник общего образования», нагрудные знаки «Отличник народного просвещения», «Отличник образования СССР», «За высокие достижения», «За достижения в культуре», «За отличную работу», «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель»; работникам, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный юрист», «Заслуженный экономист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный» при условии соответствия почетного звания профилю образовательной организации, а педагогических работников образовательных организаций - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 10 %.

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

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

Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и

качественных результатов и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников образовательной организации.

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

Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом руководителя организации в порядке, предусмотренном коллективным договором, локальным актом образовательной организации в пределах фонда оплаты труда, и максимальным размером не ограничены.

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

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования.

Премия не выплачивается работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

5.8.1. Основные показатели премирования:

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

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

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

Наличие методической работы - участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах в течение периода премирования, участие в работе районного методического объединения, руководство методическим объединением учителей на уровне образовательной организации.

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

Наличие аналитической работы учителя - обобщение педагогического опыта, дифференцированный подход к организации учебной деятельности,

наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей.

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

Участие в инновационной и экспериментальной работе.

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

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

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

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

## **6. Иные выплаты**

6.1. Положением об оплате труда работников Учреждения может быть предусмотрена выплата работникам материальной помощи. Порядок и условия выплаты материальной помощи определяются правовым актом организации.

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

6.3. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом Учреждения.

6.4. Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения принимается отраслевым (функциональным) структурным подразделением администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющим в отношении образовательной организации функции и полномочия учредителя.

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

7.1. Месячная заработная плата учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, концертмейстеров 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, концертмейстеров за работу в другой образовательной организации (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства; учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования,



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

7.2. Тарификация учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, концертмейстеров 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, концертмейстерам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7.3. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных организаций (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, преподавателей, концертмейстеров осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, преподавателей, концертмейстеров производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия на все 80 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения должностного оклада на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю, преподавателю, концертмейстеру следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по независящим от учителя, преподавателя, концертмейстера причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

7.4. В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием

устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18. При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия, и к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на прием зачетов. Из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

7.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

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

8.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников 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; за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации; при оплате за педагогическую работу специалистов организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации; при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

8.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической

работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

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

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

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

доктор наук - 0,3;

кандидат наук - 0,2;

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

## **9. Рабочее время**

9.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников 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 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

9.2. Регламентация режима рабочего времени и времени отдыха работников муниципальных образовательных организаций с учетом особенностей их деятельности устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

9.3. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, сверх установленной нормы часов за

ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 8 настоящего Положения.

9.4. Объем учебной нагрузки учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, концертмейстеров устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации.

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

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

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное образовательная организация является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп). В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

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

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

3 часов в день - заведующим дошкольными образовательными организациями с 1-2 группами (кроме организаций, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

9.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в той же образовательной организации работниками образовательной организации, ведущих ее помимо основной

работы (включая заместителей руководителя), определяется образовательной организацией. Преподавательская работа в той же образовательной организации для указанных работников совместительством не считается.

9.8. При возложении на учителей общеобразовательных организаций, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях. Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

9.9. Преподавательская работа работников, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных организаций без занятия штатной должности в той же организации 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.

9.10. Привлечение отдельных работников образовательных организаций к работе в выходные и праздничные дни допускается по письменному приказу работодателя в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников и мнения представительного органа работников организации.

## **10. Оплата труда руководителей образовательных организаций**

10.1. Заработная плата руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

10.2. Индексация заработной платы руководителя Учреждения не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную постановлением городской Думы города Нижнего Новгорода о бюджете города Нижнего Новгорода на очередной финансовый год.

10.3. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором по представлению структурного подразделения администрации города, осуществляющего полномочия учредителя в отношении данной организации, согласованному с заместителем главы администрации города, курирующим данное структурное подразделение. Заработная плата руководителя образовательной организации устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы основного персонала возглавляемой им организации с коэффициентом

кратности от 1 до 8.

К основному персоналу образовательной организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана организация. Перечни должностей и профессий работников организаций, которые относятся к основному персоналу по типам и видам образовательных организаций, приведены в приложении 2 к настоящему Положению.

10.4. Порядок исчисления размера средней заработной платы, для определения размера должностного оклада руководителя организации:

10.4.1. Периодичность исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается один раз в год. Расчет средней заработной платы работников основного персонала за предыдущий календарный год производится в I квартале года установления должностного оклада руководителя.

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.

10.4.2. 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 организации за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя Учреждения.

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

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

Работник, работающий в организации 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 организации, 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 организации учитываются пропорционально отработанному времени. Порядок приведения работающих на условиях неполного рабочего времени и внешних совместителей при расчете средней заработной платы работников основного состава:

- а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:  
40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);  
39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);  
36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);  
33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);  
30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);  
24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);
- б) затем определяется средняя численность 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.

Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

10.5. Для руководителей организаций устанавливаются выплаты компенсационного характера, исходя из перечня оснований, предусмотренных п.4.2, п. 4.10 раздела 4 настоящего Положения, а также дополнительных оснований для установления выплат:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты
За наличие в организации групп	4 и менее групп	10 %

компенсирующей направленности		
	свыше 4 групп	15 %
За работу в общеобразовательных организациях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития); в общеобразовательных организациях со специальным наименованием "санаторная"	наличие	20%

Размер выплат по всем указанным основаниям устанавливается в процентах от должностного оклада руководителя образовательной организации.

10.6. Руководителям образовательных организаций предусматриваются стимулирующие выплаты, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Указанные выплаты устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности деятельности организации. Размеры стимулирующих выплат руководителю устанавливаются один раз в полугодие.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются на основании решения комиссии, создаваемой приказом руководителя структурного (функционального) подразделения администрации города Нижнего Новгорода, выполняющего функции учредителя, путем издания приказа заместителя главы администрации города Нижнего Новгорода, курирующего деятельность департамента организационно-кадрового обеспечения деятельности администрации и заключения дополнительного соглашения к трудовому договору (эффективному контракту) руководителя Учреждения.

Порядок работы комиссии устанавливается в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению.

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

№ п/п	Показатель	Критерий	Размер, % от должностного оклада
1.	Присвоенные государственные награды	наличие	10 %



	<p>Российской Федерации, установленных в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», а также почетных званий, учрежденных Министерством Российской Федерации, предусмотренных приказом от 03.06.2010 № 580 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации»</p>		
2.	<p>Стаж работы на руководящих должностях в отрасли (выслуга лет):</p>	<p>от 1 до 5 лет</p> <p>от 5 до 10 лет</p> <p>от 10 и более лет</p>	<p>5 %</p> <p>10 %</p> <p>15 %</p>
3.	<p>Выполнение муниципального задания:</p>	<p>до 80 %</p> <p>от 80,1 до 90 %</p> <p>от 90,1 и более</p>	<p>не устанавливается</p> <p>10 %</p> <p>20 %</p>
4.	<p>дисциплинарные взыскания, предписания надзорных органов, обоснованные жалобы</p>	<p>отсутствие</p>	<p>5 %</p>
5.	<p>Обеспечение удельного веса численности учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей</p>	<p>наличие</p>	<p>2%</p>

	общеобразовательных организаций не менее 20%		
5.1.	Обеспечение удельного веса численности молодых педагогов в возрасте до 35 лет в муниципальных образовательных организациях дополнительного образования детей и в дошкольных образовательных организациях не менее 20%	наличие	2%
6.	Соблюдение требований безопасности в ходе организации работы образовательной организации	наличие	5 %
7.	Выполнение объемных показателей образовательных организаций		
7.1.	Количество воспитанников в автономных и бюджетных дошкольных образовательных организаций	до 80 от 81 до 180 от 181 до 280 от 281	не устанавливается 5% 10% 15%
7.2.	Количество обучающихся в автономных и бюджетных общеобразовательных организациях	до 300 от 301 до 600 от 601 до 800 от 801 до 1000 от 1001 до 1300 от 1301	не устанавливается 5% 10% 15% 20% 25%
7.3.	Количество обучающихся в казенных общеобразовательных организациях	до 100 от 101 до 200 от 201	не устанавливается 5% 10%
7.4.	Количество обучающихся в автономных и бюджетных организациях дополнительного образования	до 1000 от 1001 до 2000 от 2001 до 3000 от 3001	5% 10% 15% 20%
8.	Для руководителей автономных и бюджетных дошкольных образовательных организаций		
8.1.	реализация программ дополнительного	наличие	5 %

	образования, привлечение внебюджетных средств, средств благотворителей		
8.2.	реализация социокультурных проектов (социальных проектов)		5 %
8.3.	реализация программ по сохранению здоровья детей		5 %
8.4.	организация работы по функционированию консультационных центров для родителей (законных представителей), обеспечивающих получение детьми дошкольного образования в форме семейного образования		5 %
9.	Для руководителей автономных и бюджетных общеобразовательных организаций		
9.1.	реализация в организации программ повышенного уровня, углубленного изучения отдельных предметов:	в 4 и менее классах в 5 - 10 классах в более 10 классах	5 % 10 % 15 %
9.2.	реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальных проектов, научных обществ учащихся и др.)	наличие	5 %
9.3.	участие обучающихся в олимпиадах и конкурсах	наличие	5 %
9.4.	создание в организации доступной среды для детей с ограниченными возможностями здоровья, реализацию программ по сохранению здоровья детей	наличие	5 %

9.5.	реализация программ дополнительного образования, привлечение внебюджетных средств, средств благотворителей	наличие	5 %	
9.6.	организация работы в двух и более зданиях, работы спортивных площадок	наличие	5	%
9.7.	организация работы ФОК	наличие	5 %	
10.	Для руководителей казенных общеобразовательных организаций			
10.1.	реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальных проектов, научных обществ учащихся и др.)	наличие	5	%
10.2.	реализация программ дополнительного образования, привлечение внебюджетных средств, средств благотворителей	наличие	5	%
10.3.	организация отдыха, оздоровления и занятости детей в каникулярное время	наличие	5 %	
11.	Для руководителей автономных и бюджетных организаций дополнительного образования			
11.1.	организация деятельности структурных подразделений		10 %	
11.2.	развитие приоритетных направлений дополнительного образования детей (техническое творчество, развитие детского самоуправления и общественного движения, гражданско-патриотическое, семейное воспитание)	наличие	10 %	
11.3.	организация отдыха, оздоровления и занятости	наличие	5 %	

11.4.	детей в каникулярное время проведение на базе организации ежегодных городских мероприятий	наличие	5 %
11.5.	реализация дополнительных образовательных программ со сроками реализации 3 и более лет	наличие	5 %
11.6.	наличие образцовых коллективов	наличие	5 %
11.7.	организацию деятельности загородных баз, спортивных сооружений	наличие	5 %

10.8. Руководителям образовательных организаций вновь назначенным в соответствующую действующую организацию устанавливаются выплаты стимулирующего характера исходя из оценки показателей, установленных подпунктами 1, 2, 3, 8 пункта 10.7, подпунктами 1, 2, 3, 11, 12 пункта 10.8 настоящего Положения и фактически достигнутым к моменту назначения. Выплаты стимулирующего характера вновь назначенным руководителям устанавливаются в порядке, предусмотренном п.10.6 настоящего Положения, с даты назначения на должность руководителя образовательной организации до завершения текущего полугодия. Руководителям образовательных организаций вновь введенным в эксплуатацию (открытым после длительного перерыва в работе более 6 месяцев) стимулирующие выплаты устанавливаются исходя из проектных данных.

10.9. При назначении на должность руководителя образовательной организации не введенной в эксплуатацию, выплаты стимулирующего характера не устанавливаются.

10.10. Руководителям образовательных организаций устанавливается выплата стимулирующего характера за организацию платных дополнительных образовательных услуг. Выплата за организацию платных дополнительных образовательных услуг устанавливается по итогам работы за квартал отдельным приказом руководителя структурного (функционального) подразделения администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего функции учредителя по согласованию с курирующим соответствующее направление деятельности заместителем главы администрации города Нижнего Новгорода, на основании финансовых документов, подтверждающих размер дохода от организации платных дополнительных образовательных услуг. Выплата за организацию платных дополнительных образовательных услуг устанавливается в следующих размерах:

для руководителей общеобразовательных организаций:

Количество обучающихся	Размер дохода*, руб.	Размер выплаты, % от дохода
до 300	до 12 000	не устанавливается
	12 001 - 20 000	3
	20 001 - 35 000	3,5
	35 001 - 65 000	4
	65 001 и более	5
от 300 до 600	до 20 000	не устанавливается
	20 001 - 40 000	2,5
	40 001 - 70 000	3
	70 001 - 150 000	3,5
	150 001 - 250 000	4
	250 001 - 310 000	4,5
	310 001 и более	5
от 601 до 800	до 40 000	не устанавливается
	40 001 - 100 000	2
	100 001 - 150 000	2,5
	150 001 - 250 000	3
	250 001 - 350 000	3,5
	350 001 - 500 000	4
	500 001 и более	5
от 801 до 1000	до 60 000	не устанавливается
	60 001 - 130 000	2
	130 001 - 180 000	2,5
	180 001 - 350 000	3
	350 001 - 500 000	4

	500 001 - 1 000 000	4,5
	1 000 001 и более	5
от 1001 до 1300	до 70 000	не устанавливается
	70 001 - 230 000	2,5
	230 001 - 500 000	3
	500 001 - 700 000	4
	700 001 - 1 500 000	4,5
	1 500 и более	5
1301 и более	Не более 80 000	не устанавливается
	80 001 - 250 000	2,5
	250 001 - 600 000	3
	600 001 - 800 000	3,5
	800 001 - 1 200 000	4
	1 200 001 - 1 600 000	4,5
	1 600 001 и более	5

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

10.11. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются персонально для каждого руководителя образовательной организации на полугодие, исходя из оценки достигнутых показателей эффективности деятельности организации за предыдущий период, за исключением надбавок за выслугу лет, за наличие ученой степени, звания, государственных наград.

10.12. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру образовательной организации устанавливаются руководителем организации исходя из критериев, закрепленных в трудовом договоре работника.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителю руководителя и главному бухгалтеру образовательной организации на общих основаниях в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

10.13. Руководителям образовательных организаций могут выплачиваться премии по следующим основаниям: в связи с достижением руководителем образовательной организации 50, 55

лет и последующих юбилейных дат;  
к профессиональным, государственным и общегородским праздникам;  
за участие в реализации городской программы развития образования;  
по результатам работы организации или системы образования города  
(района);

по иным основаниям.  
Премии, предусмотренные настоящим пунктом, выплачиваются на  
основании приказа руководителя структурного (функционального)  
подразделения администрации города Нижнего Новгорода,  
осуществляющего полномочия учредителя, по согласованию с курирующим  
соответствующее направление деятельности заместителем главы  
администрации города, за счет средств экономии фонда оплаты труда  
соответствующей образовательной организации и максимальным размером  
не ограничивается.

### **11. Заключительные положения**

11.1 Настоящее положение вступает в действие с 12.04.2017г.

11.2 Положение действует до принятия нового локального акта,  
регулирующего вопросы оплаты труда работников Учреждения.

Принято на общем собрании  
трудового коллектива  
протокол №2  
от 12.04.2017г.



МИНИМАЛЬНЫЕ ОКЛАДЫ ПО ПКГ ДЛЯ РАБОТНИКОВ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <***>, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части)	3536	3985	4067

Примечание:

<\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня муниципальных образовательных организаций дополнительного образования.

<\*\*\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях;

общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательных организаций со специальным наименованием "санаторная", общеобразовательных организаций со специальным наименованием "специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением".

## 2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников

### учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <***>, руб.
1 квалификационный уровень (дежурный по режиму, младший воспитатель)	1,0	3780	4259	4347
2 квалификационный уровень (диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму)	1,05	3988	4493	4585

#### Примечание:

<\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня муниципальных образовательных организаций дополнительного образования.

<\*\*\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях;

общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательных организаций со специальным наименованием "санаторная", общеобразовательных организаций со специальным наименованием "специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением".

## 3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Мин. оклад по должностям "учитель", "преподаватель",	Мин. оклад, по должностям пед. раб-в за искл. должностей	Мин. оклад по должности "воспитатель", "старший	Мин. оклад пед. раб-в организаций дополнительного	Мин. оклад пед. раб-в дошкольных образовательных

	"педагог" организаций группы <u>&lt;1&gt;</u> , руб.	"учитель", "преподаватель", "педагог" группа <1> за искл. <2>, руб.	воспитатель" для организаций группы <u>&lt;2&gt;</u> , руб.	образования <u>&lt;3&gt;</u> , руб.	организаций <u>&lt;4&gt;</u> , руб.
<u>1 квалификационный уровень</u> (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый)		6 534		7 884	9 525
<u>2 квалификационный уровень</u> (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель)	8 861	7 258		8 760	10 584
<u>3 квалификационный уровень</u> (воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель)	9 303	7 621	7 689	9 198	11 114
<u>4 квалификационный уровень</u> (преподаватель, преподаватель-организатор основ	9 746	7 985	8 055	9 636	11 643

безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель- дефектолог, учитель- логопед (логопед)					
--	--	--	--	--	--

Примечание:

<1> Муниципальные общеобразовательные организации (включая общеобразовательные организации с наличием интерната, общеобразовательные организации со специальным наименованием "кадетская школа" с наличием интерната, "кадетский корпус" с наличием интерната, общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательные организации, общеобразовательные организации с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад", общеобразовательные организации со специальным наименованием "санаторная", общеобразовательные организации со специальным наименованием "специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением", а также общеобразовательные организации с наличием интерната, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей).

<2> Муниципальные общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательные организации со специальным наименованием "санаторная", общеобразовательные организаций со специальным наименованием "специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением".

<3> Муниципальные организации дополнительного образования Нижегородской области.

<4> Дошкольные образовательные организации города Нижнего Новгорода, дошкольные группы при общеобразовательных организациях и общеобразовательные организации.

#### 4. Профессиональная квалификационная группа должностей

руководителей структурных подразделений

Профессиональная	Повышающий	Минимальный	Минимальный	Минимальный оклад
------------------	------------	-------------	-------------	-------------------

квалификационная группа/квалификационный уровень	коэффициент по должности	оклад, руб.	оклад <*>, руб.	<***>, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	5853	6594	6731
2 квалификационный уровень	1,04	6097	6869	7012
3 квалификационный уровень	1,09	6341	7144	7292

Примечание:

<\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений муниципальных образовательных организаций дополнительного образования.

<\*\*\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений муниципальных дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях.

#### 5. Профессиональная квалификационная группа

"Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <***>, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	3298	3715	3792
2 квалификационный уровень	1,07	3536	3985	4067

Примечание:

<\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих первого уровня муниципальных образовательных организаций дополнительного образования.

<\*\*\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих первого уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях.

#### 6. Профессиональная квалификационная группа

##### "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <***>, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	3455	3894	3974
2 квалификационный уровень	1,09	3780	4259	4347
3 квалификационный уровень	1,2	4145	4672	4767
4 квалификационный уровень	1,32	4573	5152	5259
5 квалификационный уровень	1,45	5000	5632	5750

Примечание:

<\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих второго уровня муниципальных образовательных организаций дополнительного образования.

<\*\*\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих второго уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях.

### 7. Профессиональная квалификационная группа

"Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <***>, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	4461	5026	5130
2 квалификационный уровень	1,09	4877	5496	5609
3 квалификационный уровень	1,2	5365	6046	6170
4 квалификационный уровень	1,33	5914	6663	6801
5 квалификационный уровень	1,48	6585	7419	7572

Примечание:

<\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих третьего уровня муниципальных образовательных организаций дополнительного образования.

<\*\*\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих третьего уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях.

### 8. Профессиональная квалификационная группа

"Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <***>, руб.
---	-------------------------------------	-------------------------	-----------------------------	-------------------------------

группа/квалификационный уровень	по должности	оклад, руб.	оклад <*>, руб.	<***>, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	7072	7968	8133
2 квалификационный уровень	1,10	7804	8793	8974
3 квалификационный уровень	1,21	8535	9617	9815

Примечание:

<\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих четвертого уровня муниципальных образовательных организаций дополнительного образования.

<\*\*\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих четвертого уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях.

#### 9. Профессиональная квалификационная группа

"Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"

Размер минимальной ставки заработной платы:

3170 руб., 3572 <\*> руб., 3645 <\*\*\*> руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

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



2 квалификационный уровень	1,14
----------------------------	------

Примечание:

<\*> Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня муниципальных образовательных организаций дополнительного образования.

<\*\*\*> Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях.

#### 10. Профессиональная квалификационная группа

"Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"

Размер минимальной ставки заработной платы:

3620 руб., 4079 <\*> руб., 4163 <\*\*\*> руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
4 квалификационный разряд	1,0
5 квалификационный разряд	1,11
2 квалификационный уровень	

6 квалификационный разряд	1,23
7 квалификационный разряд	1,35
3 квалификационный уровень	
8 квалификационный разряд	1,49
4 квалификационный уровень	1,63 - 1,79

Примечание:

<\*> Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня муниципальных образовательных организаций дополнительного образования.

<\*\*\*> Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня муниципальных дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях.

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

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ			
"Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"			
Размер минимальной ставки заработной платы:			
3170 руб., 3572 <*> руб., 3645 <***> руб.			
1	2	Кухонный работник	1,04

	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: 3620 руб., 4079 <*> руб., 4163 <***> руб.			
1	5	Повар	1,11
		Слесарь по ремонту автомобилей	
		Слесарь-сантехник	
		Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	

Примечание:

<\*> Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих муниципальных образовательных организаций дополнительного образования.

<\*\*\*> Размер минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих муниципальных дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях.

Перечень должностей работников, относимых к  
основному персоналу муниципальных образовательных организаций

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

## Типовое положение

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

### 1. Общие положения

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

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

1.3. Комиссия осуществляет свою деятельность на постоянной основе.

### 2. Состав и полномочия Комиссии

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

2.1.1. Персональный состав комиссии утверждается приказом представителя учредителя.

2.2. Председатель комиссии:

2.2.1. Осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии.

2.2.2. Председательствует на заседаниях Комиссии.

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

2.4. Секретарь Комиссии:

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

2.4.2. Ведет протоколы заседаний Комиссии.

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

2.4.4. Готовит проект решения Комиссии на основании отчетов организаций и мотивированного мнения членов Комиссии.

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

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

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

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

2.8. Для выполнения возложенных задач Комиссия осуществляет следующие функции:

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

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

2.8.3. Оценивает показатели деятельности муниципальных образовательных организаций.

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

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

2.9.2. Устанавливать для руководителей организаций сроки предоставления информации.

### 3. Порядок работы Комиссии

3.1. Секретарь Комиссии принимает на рассмотрение от организаций отчеты установленного образца, утвержденного приказом представителя учредителя о выполнении целевых показателей эффективности деятельности организаций вместе с сопроводительным листом для отражения замечаний и предложений ежеквартально не позднее 7 рабочих дней месяца, следующего за отчетным периодом.

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

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

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

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