

ПРИНЯТО с учетом мнения профсоюзной
Организации МБДОУ «Детский сад №459»

ПРИНЯТО
на Общем собрании коллектива
МБДОУ «Детский сад №459»
Протокол № 4 от 19.06.2026г.

«УТВЕРЖДЕНО»
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 459»

Е.И.Матвеева
19 июня 2026 год Пр..№ 70/1-о.д.

Положение
об оплате труда работников
МБДОУ «Детский сад № 459»

город Нижний Новгород
2026 год

Положение об оплате труда работников (далее – Положение) Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 459» (далее Учреждение) вводится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 20.03.2025 № 33-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением № 3590 от 30.04.26 г. главы администрации города Нижнего Новгорода «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования городской округ город Нижний Новгород», в целях определения системы оплаты труда и унификации методов материального стимулирования, используемых в МБДОУ «Детский сад № 459»

1. Общие положения

1.1. Оплата труда работников Учреждения 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 муниципального образования городской округ город Нижний Новгород.

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

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

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 руководителя Учреждения, 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 коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения по согласованию с представительным органом 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.

Должностой 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 и профессиональные стандарты, 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), 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 просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам профессионального обучения и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки";
- объемов педагогической работы;
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период отмены 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;
- правил и сроков изменения размеров ставок заработной платы на основании указанных выше показателей;
- выплат стимулирующего и компенсационного характера.

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

Формирование месячной заработной платы работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, осуществляется с учетом того, что для учителей и других педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, 720 часов в год, либо продолжительность рабочего времени 30 или 36 часов в неделю. Трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определены квалификационными характеристиками.

2.5. Заведующий Учреждения:

- устанавливает ставки заработной платы (должностные оклады) работников, исчисляет заработную плату работников исходя из показателей квалификации работников;
- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в этом же Учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;
- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

2.6. Расходы по оплате труда работников Учреждения, включая заведующего, в том числе различные виды материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного сметой (планом финансово-хозяйственной деятельности) за счет всех источников финансового обеспечения учреждения.

2.7. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема

средств Учреждения 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:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТб} * S, \text{ где}$$

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

2.11. В соответствии с Уставом Учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с квалификационными справочниками, утверждаемыми в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, в том числе, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональных стандартов; при этом определение профессиональных квалификационных групп осуществляется на основании приказов Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 3 июля 2008 г. № 305н; от 29 мая 2008 г. № 247н; от 29 мая 2008 г. № 248н; от 5 мая 2008 г. № 216н; от 5 мая 2008 г. № 217н; от 18 июля 2008 г. № 342н, а также в соответствии с профессиональными стандартами, утвержденными приказами Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 апреля 2017 г. № 351н, от 30 января 2023 г. № 53н, от 13 марта 2023г. № 136н.

Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается заведующим Учреждения по согласованию с Учредителем, и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих Учреждения.

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

2.13. Оплата труда 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 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 педагогических работников производится исходя из ставок заработной платы с учетом продолжительности рабочего времени, установленной приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 N 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях у становления верхнего предела указанной учебной нагрузки". . . .

3.3. Минимальные размеры должностных окладов (базовые оклады) работников устанавли-

ваются 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_{ПКГ} – повышающий коэффициент по соответствующему квалификационному уровню ПКГ;

К_{обр} - повышающий коэффициент учета уровня образования (ученой степени);

К_{кат} - повышающий коэффициент учета квалификационной категории.

Сформированный должностной оклад (ставка заработной платы) учитывается при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы).

Педагогическим работникам, осуществляющих образовательную деятельность на территории города Нижнего Новгорода, заработная плата увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основной должности.

3.6. Таблица повышающих коэффициентов с учетом уровня образования (ученая степень):

Уровень образования (ученая степень)	Повышающий коэффициент
Высшее образование - бакалавриат	1,1
Высшее образование - специалитет, магистратура	1,2
Высшее образование - кадры высшей квалификации, освоившие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,3
Кандидат наук	1,2
Доктор наук	1,3

3.7. Таблица повышающих коэффициентов с учетом квалификационной категории:

Квалификационная категория	Повышающий коэффициент
Высшая квалификационная категория	1,3
Первая квалификационная категория	1,2
Педагог-наставник, педагог-методист	1,4

3.8. Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается на весь аттестационный период.

Действие повышающего коэффициента продляется на срок до одного года в случае истечения аттестационного периода в связи с длительной нетрудоспособностью работника в течение

аттестационного периода, по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока истечения аттестационного периода, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", осталось не более одного года.

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

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

3.10. Должностные оклады заместителей заведующего Учреждения устанавливаются в штатном расписании на 10-30% ниже должностного оклада заведующего Учреждения.

3.11. Оплата заместителей руководителя образовательной организации, руководителей структурных подразделений и их заместителей, иных должностей руководителей за педагогическую работу осуществляется в соответствии с тарификацией с определением размеров ставки заработной платы, компенсационных, стимулирующих выплат в порядке, установленном для педагогических работников.

4. Выплаты компенсационного характера

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

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

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы), в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют 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).

Повышенная оплата работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, дополнительная оплата за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности (руководство методическими объединениями и другие дополнительные виды работ) сверх установленной нормы часов, не включаются в сумму заработной платы работника, размер которой не превышает минимального размера оплаты труда.

4.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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 заведующим 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:

- сторожам 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.

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, 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 Учреждения, осуществляется за дополнительную плату посредством установления компенсационной выплаты в виде доплаты.

Размер доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей определяется Учреждением самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда и закрепляются в коллективном договоре.

Виды доплат за дополнительную работу	% к базовому окладу
Младшим воспитателям Учреждения за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	30
Повару, исполняющему обязанности шеф-повара, при отсутствии данной должности в штатном расписании	до 5
Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	30
Учителям, преподавателям и иным педагогическим работникам за руководство методическими и предметными комиссиями - на уровне образовательной организации - на уровне района	15 30

4.8. 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.

4.9. За специфику работы устанавливаются следующие надбавки компенсационного характера:

Условия труда, за которые устанавливается надбавка	Размер надбавки, % от должностного оклада
1. За условия труда, отклоняющиеся от нормальных:	
1.1. За работу в образовательных организациях с обучающимися, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами, а также с детьми с девиантным (общественно опасным) поведением:	
Заместитель руководителя	20
педагогическим работникам	20
обслуживающему персоналу	15
2. Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий	20

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

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 Учреждения, 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 государственных наград Российской Федерации, ведомственных наград, почетных дипломов, спортивных званий, предусмотренных пунктом 5.7 настоящего Положения;
- надбавка за выслугу лет;
- премии по итогам работы за месяц, квартал, год, иной расчетный период;
- ежемесячная надбавка отдельным категориям молодых специалистов.

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.

Иные критерии оценки работы устанавливаются локальным актом организации.

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).

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 данным Положением.

Надбавка за выслугу лет устанавливается:

- для педагогических работников - в зависимости от общего педагогического стажа;

- для заместителей заведующего в зависимости от стажа в данной должности;
- для работников, относимых к профессиональным квалификационным группам учебно-вспомогательного состава, общеотраслевых служащих, общеотраслевых профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих - в зависимости от общего стажа работы в Учреждении.

5.7. Работникам, имеющим знак отличия Российской Федерации «За наставничество», ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации, ведомственные награды Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, ведомственные награды Министерства спорта Российской Федерации, спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России», почетный диплом «За заслуги в развитии системы образования Нижегородской области», почетные звания Российской Федерации «Народный учитель», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта», «Гроссмейстер», а также имеющие нагрудные знаки «Отличник народного просвещения», «Отличник образования СССР», «За высокие достижения», «За достижения в культуре», «За отличную работу» предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

5.8. За наставничество устанавливается ежемесячная надбавка, которая исчисляется в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) из расчета до 10% за одного работника, которому осуществляется по поручению работодателя оказание помощи в овладении навыками работы по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности), с учетом числа таких работников, но не более 30% от должностного оклада (ставки заработной платы).".

5.9. 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 месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) и к профессиональным, государственным и общегородским праздникам.

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

5.9.1. Основные показатели премирования:

Сохранение контингента обучающихся – отсутствие выбытия по инициативе родителя (законного представителя) в другую образовательную организацию при сохранении им прежнего места жительства, отсутствие переводов в другую группу, к другому педагогу.

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

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

Наличие призеров и победителей олимпиад, соревнований и конкурсов.

Наличие аналитической работы педагога - обобщение педагогического опыта, дифференцированный подход к организации образовательной 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 образовательном процессе.

Участие в инновационной и экспериментальной работе.

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

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

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

5.10. Ежемесячная надбавка к заработной плате устанавливается отдельным категориям молодых специалистов, работающих по трудовому договору в муниципальных образовательных организациях города Нижнего Новгорода и имеющих стаж работы по специальности до 3 лет.

Порядок выплаты ежемесячной надбавки к заработной плате отдельным категориям молодых специалистов, работающих по трудовому договору в муниципальных образовательных организациях города Нижнего Новгорода, устанавливается правовым актом администрации города Нижнего Новгорода.

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

Особенности выплаты молодым специалистам:

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

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

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

6. Иные выплаты

6.1. Работникам Учреждения предусматривается выплата материальной помощи.

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

6.3. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом Учреждения, основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление работника Учреждения, на имя заведующего Учреждением.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях и размерах:

№ п/п	Основания для обращения за материальной помощью	Размер
1	заболевание, требующее сложного оперативного вмешательства либо дорогостоящего лечения при предоставлении медицинских справок, заключений и иных документов медицинских учреждений, подтверждающих данные обстоятельства	должностной оклад
2	утрата недвижимого имущества в результате пожара или чрезвычайной ситуации при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы	должностной оклад
3	захоронение близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей) при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство	5000 рублей

4	вступление в брак при предоставлении свидетельства о заключении брака	5000 рублей
5	рождение ребенка (детей) при предоставлении свидетельства о рождении ребенка (детей)	5000 рублей
6	достижение сотрудником образовательной организации 50, 55 лет и последующих юбилейных дат при предоставлении копии паспорта гражданина Российской Федерации	Должностной оклад

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

6.5 Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление заведующего, на имя руководителя отраслевого (функционального) органа администрации, осуществляющим в отношении образовательной организации функции и полномочия учредителя.

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

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

7. Особенности исчисления заработной платы педагогических работников

7.1. Месячная заработная плата педагогических работников 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 педагогических работников за работу в другом Учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

7.2. Тарификация педагогических работников производится один раз в год, но отдельно по полугодиям. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7.3. За время работы в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для

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 периода отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

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

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации.

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. 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 муниципальных образовательных организаций 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 просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 Российской Федерации от 04.04.2025 N 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления

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

9.3. За 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. Привлечение отдельных работников Учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается по письменному приказу работодателя в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников и мнения представительного органа работников Учреждения.

10. Оплата труда руководителей образовательных организаций

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

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

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

10.3. Должностной оклад заведующего Учреждения определяется трудовым договором по представлению отраслевого (функционального) органа администрации города, осуществляющего полномочия учредителя в отношении данной организации, согласованному с заместителем главы администрации города, курирующим данный отраслевой (функциональный) орган.

№№	Тип образовательной организации	Размер должностного оклада, в рублях
1	Дошкольная образовательная организация	30 468

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется в соответствии с постановлением администрации города Нижнего Новгорода.

10.4. Для заведующего Учреждения 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 компенсирующей направленности	4 и менее групп	10 %
	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);	наличие	20%

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

10.5. Для руководителей образовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города Нижнего Новгорода, устанавливается надбавка за стаж работы на руководящих должностях в отрасли в процентах от должностного оклада руководителя образовательной организации:

от 1 до 5 лет - 5%;

от 5 до 10 лет - 10%;

от 10 и более лет - 15%.

10.6. Заведующему Учреждения предусматриваются стимулирующие выплаты, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Указанные выплаты устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности деятельности Учреждения.

Размеры стимулирующих выплат заведующему Учреждения устанавливаются один раз в полугодие.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются на основании решения комиссии, создаваемой приказом руководителя отраслевого (функционального) органа администрации города Нижнего Новгорода, выполняющего функции учредителя, путем издания приказа заместителя главы города администрации города Нижнего Новгорода, курирующего деятельность департамента кадровой политики и развития муниципального управления администрации города Нижнего Новгорода.

Порядок работы комиссии устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

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

№ п/ п	Показатель	Критерий	Размер, % от должност- ного оклада
<u>1.</u>	Присвоенные государственные награды Российской Федерации, установленные в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», а также ведомственные награды, установленные федеральными органами исполнительной власти в сфере образования	наличие	10%
<u>2</u>	Присужденная ученая степень Кандидат наук Доктор наук	наличие	20% 30%
<u>3.</u>	Выполнение муниципального задания:	до 95%(до 90%<>) от 95 (от 90%<>)	не устанавливается 30%
<u>4.</u>	Предписания надзорных органов, обоснованные жалобы	отсутствие	10%
5.	Оценка эффективности использования муниципального имущества в соответствии с Положением об определении оценки эффективности использования муниципального имущества муниципальными учреждениями города Нижнего Новгорода	до 1 балла от 1,1 до 3,49 баллов от 3,5 до 3,99 баллов от 4 до 5 баллов	не устанавливается 5% 10% 20%
6	Наличие у образовательной организации статуса: Федеральная инновационная площадка Инновационная площадка на базе ГБОУ ДПО НИРО	наличие	30%
7.	Выполнение объемных показателей образовательных организаций		
7.1.	Количество воспитанников в автономных и бюджетных дошкольных образовательных организаций	до 80	5%
		от 81 до 180	10%
		от 181 до 280	20%
		от 281 до 380	30%
		от 381 до 480	40%
		от 481	50%

8.	Для руководителей автономных и бюджетных дошкольных образовательных организаций		
8.1	доля педагогов, прошедших аттестацию в общем числе педагогических от 70 до 90% от 90 до 100%	наличие работников:	15% 30%
8.2.	реализация социокультурных проектов (социальных проектов)	наличие	10%
8.3.	организация работы по функционированию консультационных центров для родителей (законных представителей), обеспечивающих получение детьми дошкольного образования в форме семейного образования	наличие	10%
8.4.	организация работы в двух и более зданиях	в 2	50%
		3 и более	70%
8.5.	организация работы городского/районного ресурсного центра, созданного на базе автономной или бюджетной дошкольной образовательной организации на основании решения Учредителя	наличие	40/20% %
8.6.	Результативность участия воспитанников в районных, городских и региональных конкурсах	Наличие призов и победителей	15 %
8.7	Организация работы в зданиях новостройках Являющимся вторым и более корпусом вновь созданного учреждения	наличие	50%
			100%

11.7. Руководителям образовательных организаций вновь назначенным в соответствующую действующую организацию устанавливаются выплаты стимулирующего характера исходя из оценки показателей, установленных подпунктами 1, [2](#), 3, [4](#), [7,8](#), [9,10](#) [пункта 10.7](#) 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.

11.8. При назначении на должность руководителя образовательной организации здание которой не получило разрешение на ввод объекта в эксплуатацию, выплаты стимулирующего характера устанавливаются исходя из оценки показателей, установленных подпунктами 1, 2, 4 пункта 10.7 настоящего Положения.

11.9. Руководителю Учреждения 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.

При назначении руководителя образовательной организации на должность в действующую образовательную организации в текущем квартале выплата за организацию платных дополнительных образовательных услуг устанавливается в месяце, следующем за отчетным кварталом, в котором он принят и рассчитывается от дохода, полученного с даты назначения на должность руководителя образовательной организации, при условии достижения показателей, предусмотренных настоящим пунктом.

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

В случае наличия конфликта интересов между руководителем муниципальной образовательной организации и руководителем отраслевого (функционального) органа администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего полномочия учредителя, выплата за организацию платных дополнительных образовательных услуг осуществляется на основании приказа заместителя руководителя отраслевого (функционального) органа администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего полномочия учредителя, которому переданы соответствующие полномочия.

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

для руководителей дошкольных образовательных организаций:

количество воспитанников в образовательной организации	Размер дохода*, руб.	Размер выплаты, % от дохода
до 80	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 81 до 180	до 15 000	не устанавливается
	15 001 – 35 000	3
	35 001 – 65 000	3,5
	65 001 – 115 000	4
	115 000 – 200 000	4,5
	200 001 и более	5

от 181 до 280	до 30 000	не устанавливается
	30 001 – 50 000	2
	50 001 – 110 000	3
	110 001 – 200 000	3,5
	200 001 – 250 000	4
	250 001 – 350 000	4,5
	350 001 и более	5
281 и более	до 40 000	не устанавливается
	40 001 – 80 000	2
	80 001 – 100 000	2,5
	100 001 – 200 000	3
	200 001 – 280 000	3,5
	280 001 – 350 000	4
	350 001 – 450 000	4,5
	450 001 и более	5

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

11.10. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются персонально для каждого руководителя Учреждения 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.

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

11.11. Руководителям образовательных организаций могут выплачиваться премии по следующим основаниям:

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

Премии, предусмотренные настоящим пунктом, выплачиваются на основании приказа руководителя отраслевого (функционального) органа 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.

В случае наличия конфликта интересов между руководителем муниципальной образовательной организации и руководителем отраслевого (функционального) органа администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего полномочия учредителя, премирование осуществляется на основании приказа заместителя руководителя отраслевого (функционального) органа администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего полномочия учредителя, которому переданы соответствующие полномочия в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
<u>1 квалификационный уровень</u> (младший воспитатель)	1,0	10365

2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Мин. оклад пед. раб-в дошкольных образовательных организаций <u><3></u> , руб.
<u>1 квалификационный уровень</u> (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель)	16956
<u>3 квалификационный уровень</u> (воспитатель, педагог-психолог)	19 786
<u>4 квалификационный уровень</u> (старший воспитатель, учитель-логопед (логопед)	20727

Примечание:

<3>Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных дошкольных образовательные организации города Нижнего Новгорода, дошкольные группы при общеобразовательных организациях и общеобразовательные организации.

3. Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"

Размер минимального оклада первого уровня: 7 131рублей.

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

4. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Размер минимального оклада второго уровня: 7 751 рублей.

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

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

Размер минимального оклада третьего уровня: 9 302 рублей.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,00	9 302
2 квалификационный уровень	1,20	11 162
3 квалификационный уровень	1,40	13 023
4 квалификационный уровень	1,55	14 418
5 квалификационный уровень	1,67	15 534

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

Размер минимальной ставки заработной платы: 5 462 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

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

Размер минимальной ставки заработной платы: 6 195 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

8. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня".

Размер минимального оклада третьего уровня: 9302 рублей.

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,00	9 302
2 квалификационный уровень	1,20	11 162
3 квалификационный уровень	1,40	13 023
4 квалификационный уровень	1,55	14 418
5 квалификационный уровень	1,67	15 534

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень
Минимальный оклад, Повышающий коэффициент по

Должности работников, не включенные в профессиональную квалификационную группу "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"

Минимальный оклад 9302 руб.

1 квалификационный уровень (специалист в сфере закупок, специалист в области охраны труда)

1,09 302

9.Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня".

Размер минимального оклада четвертого уровня: 18531 рублей.

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

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

Размер минимальной ставки заработной платы: 5708 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

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

Размер минимальной ставки заработной платы: 6474 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

1.Профессии рабочих, не включенные в профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих.

Квалификацион ные уровни	Квалификацион ные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии	в от
-----------------------------	---------------------------------	--	--	---------

Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"
Размер минимальной ставки заработной платы: 5708 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: 6474 руб.

1	5	Повар	1,11
		Слесарь по ремонту автомобилей	1,11
		Слесарь-сантехник	1,11
		Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	1,11

Приложение 2

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

1. Общие положения

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

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

с. Комиссия осуществляет свою деятельность на постоянной основе.

2. Состав и полномочия Комиссии

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

i. Персональный состав комиссии утверждается приказом представителя учредителя.

б. Председатель комиссии:

i. Осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии.

ii. Председательствует на заседаниях Комиссии.

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

д. Секретарь Комиссии:

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

ii. Ведет протоколы заседаний Комиссии.

iii. Принимает отчеты от организаций, проводит анализ отчетов и знакомит с ними членов Комиссии.

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

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

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

f.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.

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

h.Для выполнения возложенных задач Комиссия осуществляет следующие функции:

- i.Рассматривает представленные организациями отчеты о выполнении целевых показателей, характеризующие результативность деятельности организации.
- ii.Привлекает к участию в заседаниях Комиссии руководителей организаций, а также представителей органов государственного-общественного управления образованием.
- iii.Оценивает показатели деятельности муниципальных образовательных организаций.
 - i.Комиссия по вопросам, входящим в ее компетенцию, имеет право:
 - i.Запрашивать у руководителей организаций необходимую для ее деятельности информацию.
 - ii.Устанавливать для руководителей организаций сроки предоставления информации.

3. Порядок работы Комиссии

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

b.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.

c. 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.

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

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