



**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА
ГОРОД ВЫКСА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

18.06.2026

№ _____ 2726

**Об утверждении примерного положения об оплате труда
работников образовательных организаций дополнительного
образования, подведомственных управлению культуры
администрации городского округа город Выкса
Нижегородской области**

В целях приведения в соответствие с действующим законодательством, принимая во внимание постановления Правительства Нижегородской области от 15 июля 2025 года № 484 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования и науки Нижегородской области, утвержденное постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 г. №468», от 24 декабря 2025 года № 779 «О внесении изменений в постановление Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 г. № 468», от 29 декабря 2025 года № 805 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования Нижегородской области, утвержденное постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 г. № 468», администрация городского округа город Выкса Нижегородской области постановляет:

1. Утвердить примерное положение об оплате труда работников образовательных организаций дополнительного образования,

подведомственных управлению культуры администрации городского округа город Выкса Нижегородской области согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Отменить постановления администрации городского округа город Выкса Нижегородской области:

1) от 16 марта 2018 года № 739 «Об утверждении положения об оплате труда работников образовательных организаций дополнительного образования, подведомственных управлению культуры, туризма и молодежной политики администрации городского округа город Выкса Нижегородской области»;

2) от 18.12.2018 № 4213 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Выкса Нижегородской области от 16.03.2018 № 739»;

3) от 04.03.2019 № 774 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Выкса Нижегородской области от 16.03.2018 № 739»;

4) от 15.05.2019 № 1878 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Выкса Нижегородской области от 16.03.2018 № 739»;

5) от 28.11.2019 № 4301 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Выкса Нижегородской области от 16.03.2018 № 739»;

6) от 11.12.2020 № 2765 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Выкса Нижегородской области от 16 марта 2018 года № 739 «Об утверждении положения об оплате труда работников образовательных организаций дополнительного образования, подведомственных управлению культуры, туризма и молодежной политики администрации городского округа город Выкса Нижегородской области»;

7) от 29.12.2020 № 2971 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Выкса Нижегородской области от 16 марта 2018 года № 739 «Об утверждении положения об оплате труда работников образовательных организаций дополнительного образования, подведомственных управлению культуры, туризма и молодежной политики администрации городского округа город Выкса Нижегородской области»;

8) от 30.12.2020 № 3007 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Выкса Нижегородской области от 16 марта 2018 года № 739 «Об утверждении положения об оплате труда работников образовательных организаций дополнительного образования, подведомственных управлению культуры, туризма и молодежной политики администрации городского округа город Выкса Нижегородской области»;

9) от 18.04.2022 № 1128 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Выкса Нижегородской области от 16 марта 2018 года № 739 «Об утверждении положения об оплате труда работников образовательных организаций дополнительного образования,

подведомственных управлению культуры, туризма и молодежной политики администрации городского округа город Выкса Нижегородской области»;

17) от 22.11.2024 № 4216 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Выкса Нижегородской области от 16 марта 2018 года № 739 «Об утверждении положения об оплате труда работников образовательных организаций дополнительного образования, подведомственных управлению культуры, туризма и молодежной политики администрации городского округа город Выкса Нижегородской области»;

18) от 20.02.2025 № 630 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Выкса Нижегородской области от 16 марта 2018 года № 739 «Об утверждении положения об оплате труда работников образовательных организаций дополнительного образования, подведомственных управлению культуры, туризма и молодежной политики администрации городского округа город Выкса Нижегородской области»;

19) от 05.03.2026 № 949 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Выкса Нижегородской области от 16 марта 2018 года № 739 «Об утверждении положения об оплате труда работников образовательных организаций дополнительного образования, подведомственных управлению культуры, туризма и молодежной политики администрации городского округа город Выкса Нижегородской области».

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2026 года.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации городского округа город Выкса Габдрахимову О. Ю.

Глава
местного самоуправления



В.В. Кочетков

Приложение
к постановлению администрации
городского округа город Выкса
Нижегородской области
от 18.06.2026 № 2726

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ КУЛЬТУРЫ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД ВЫКСА
НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

(далее - Положение)

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 468 «Об оплате труда работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования Нижегородской области», решением Совета депутатов городского округа город Выкса Нижегородской области от 24 февраля 2015 года № 10 «О системах оплаты труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений городского округа город Выкса Нижегородской области», постановлением администрации городского округа город Выкса Нижегородской области от 28 мая 2012 года № 2042 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений городского округа город Выкса Нижегородской области», другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Нижегородской области и органов местного самоуправления городского округа город Выкса Нижегородской области и служит основанием для разработки положений об оплате труда работников образовательных организаций дополнительного образования, подведомственных управлению культуры администрации городского округа город Выкса Нижегородской области (далее – организаций).

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников организаций устанавливается в целях:

- 1) повышения уровня доходов работников организаций;
- 2) установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- 3) усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;
- 4) расширения прав руководителей, по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников организаций, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, иными нормативными правовыми актами городского округа город Выкса Нижегородской области.

Оплата труда работников организаций осуществляется по отраслевой системе оплаты труда с учетом специфики деятельности организации.

Отраслевая система оплаты труда работников организаций устанавливается и изменяется с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях городского округа город Выкса Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 229;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях городского округа город Выкса Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 230;

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным

квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений городского округа город Выкса Нижегородской области;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников.

1.4. Отраслевая система оплаты труда работников организаций включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, должностные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров организаций, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника, предельными размерами не ограничивается.

1.5. Минимальные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

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

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

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

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

должностным инструкциям.

1.9. Формирование фонда оплаты труда организации осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год и средств, поступающих от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников организации.

Предельная доля оплаты труда работников административно - управленческого, вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации не более 40%.

1.10. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников организации, индексируется по решению администрации городского округа город Выкса Нижегородской области при формировании местного бюджета на очередной финансовый год и плановый период и в течении финансового года.

II. Порядок и условия оплаты труда

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

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады, ставки заработной платы работников, компенсационные выплаты, выплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников.

2.3. Штатное расписание организации утверждается руководителем организации по согласованию с учредителем на основании представления управления культуры администрации городского округа город Выкса Нижегородской области и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной организации.

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 31 августа 2007 года № 570, от 14 марта 2008 года № 121н, от 05 мая 2008 года № 216н, от 05 мая 2008 года № 217н, от 29 мая 2008 года № 247н, от 29 мая 2008 года № 248н, от 18 июля 2008 года № 342н.

Штатная численность работников организации устанавливается руководителем данной организации, исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

В случае оптимизации структуры и численности работников организации экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение

заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

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

2.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников организаций по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в приложении 1 к настоящему Положению.

Оплата труда педагогических работников, для которых приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 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 верхнего предела указанной учебной нагрузки» (далее - приказ № 269) устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставки заработной платы (минимального оклада по ПКГ должностей педагогических работников согласно пункту 1.4 приложения 1 к настоящему Положению) (далее - минимальный оклад по ПКГ должностей педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия «оклад», «должностной оклад» осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную

отраслевую систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя организации в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставку заработной платы). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в приложении 2 к настоящему Положению.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Примерный перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам организаций приводятся в приложении 3 к настоящему Положению.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда организации определено в приложении 3 к настоящему Положению.

В целях поощрения работников за выполненную работу в организации устанавливаются по решению работодателя премии по итогам работы за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, к праздничным, юбилейным датам).

2.8. Работникам организаций устанавливаются доплаты за работу,

необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя организации в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат определены в приложении 4 к настоящему Положению.

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

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

2.9.2. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный оклад по ПКГ, соответствующий занимаемой должности или профессии. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к должностному окладу, согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.9.3. Аттестация педагогических работников организаций осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

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

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

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

2.9.7. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культурно-просветительской работы институтов культуры, пединститутов

(университетов), должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее образование.

2.9.8. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке. В стаж педагогической работы для определения размеров коэффициента за выслугу лет засчитывается работа на должностях и в организациях, согласно приложению 5 к настоящему Положению.

2.9.9. Размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников организаций, по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры установлены в приложении 6 к настоящему Положению.

Выплаты компенсационного характера и другие выплаты библиотечных и других работников организаций, не предусмотренных настоящим Положением, производятся применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

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

при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ - с даты принятия нормативного акта администрацией городского округа город Выкса Нижегородской области о введении новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ, принятого на основе нормативного акта Правительства Нижегородской области;

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

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

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

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

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

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

2.9.11. Руководители организаций проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) преподавателей, других работников, устанавливают им должностные оклады, ежегодно и по мере необходимости составляют и

утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной приказом начальника управления культуры администрации городского округа город Выкса Нижегородской области.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников организаций несет руководитель соответствующей организации.

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

2.10.1. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены приказом № 269.

Для педагогических работников, замещающих должности, поименованные в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

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

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

2.10.4. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном пунктом 2.12 настоящего Положения.

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

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

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, творческая и

исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктом 2.10.7 настоящего Положения.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.10.6. Преподавательская (учебная) работа руководителей и других работников организаций без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской, научной работе.

2.10.7. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются приказом № 269.

При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.10.5 настоящего Положения.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной

нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 11 приложения № 1 к приказу № 269, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов, в том числе классов малокомплектных образовательных организаций. и образовательных организаций, расположенных в сельских населенных пунктах и реализующих основные общеобразовательные программы начального общего образования в составе двух классов (далее - классы (классы-комплекты)).

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год, за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пунктах 11 и 12 приложения № 1 к приказу № 269, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

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

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

2.10.7¹. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств.

2.10.7². За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в пунктах 2.10.7¹ настоящего Положения, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы.

2.10.8. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников

органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

При возложении на учителей организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых указанные организации являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому или в медицинских организациях детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считается.

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

Порядок, установленный абзацами первым - третьим настоящего пункта, применяется при установлении продолжительности рабочего времени (установлении размера преподавательской, педагогической работы) работникам организаций дополнительного образования.

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам организаций.

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата преподавателей за работу по совместительству в другой образовательной организации.

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

2.11.2. Тарификация преподавателей производится 1 раз в год. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям. Тарификация преподавателей может корректироваться при необходимости в течение учебного года.

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

педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных 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».

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

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

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

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

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

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

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

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

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки,

путем внесения в тарификацию.

III. Условия оплаты труда руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

1) в отношении руководителя организации - администрацией городского округа город Выкса Нижегородской области;

2) в отношении заместителей руководителей организаций и главных бухгалтеров - руководителями этих организаций.

Должностные оклады устанавливаются руководителям организаций в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организаций.

Должностной оклад руководителя организации устанавливается учредителем на основании ходатайства управления культуры администрации городского округа город Выкса Нижегородской области.

3.2. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется распоряжением администрации городского округа город Выкса Нижегородской области от 09 октября 2017 года № 889-р.

Администрация городского округа город Выкса Нижегородской области определяет размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного подведомственной организации на очередной финансовый год и на плановый период.

Без учета предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы

работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) могут быть установлены условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организации, включенных в перечень, утвержденный в установленном действующим законодательством порядке.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этой организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 апреля 2025 года № 540.

По вновь созданной организации в течение первого года ее деятельности соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется за период фактической работы организации.

Периодичность исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя организации устанавливается – один раз в год.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров организации устанавливаются руководителем организации на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей организаций, заместителей руководителя и главных бухгалтеров в денежном выражении исходя из перечня оснований, предусмотренных приложением 2 к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

3.5. Учредитель для поощрения руководителей организаций устанавливает выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности организации и работы его руководителя за соответствующий период.

3.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются администрацией городского округа город Выкса Нижегородской области в зависимости от исполнения организацией показателей эффективности работы организации и критериев оценки ее руководителей за

счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников организации.

Заместителям руководителя (работникам) организации в период исполнения обязанностей руководителя свыше семи рабочих дней может производиться выплата стимулирующего характера по результатам оценки эффективности деятельности организации.

3.7. Руководителю организации, заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливается надбавка за выслугу лет.

Величина надбавки за выслугу лет устанавливается в процентном отношении от должностного оклада:

- 1) при выслуге лет от 1 года до 5 лет - до 5%;
- 2) при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 10%;
- 3) при выслуге лет более 10 лет - до 15%.

Выслуга лет устанавливается:

1) для руководителей организации - в зависимости от стажа руководящей работы, определяемого в порядке, утверждаемым учредителем;

2) для заместителей руководителя, за исключением заместителей руководителя, курирующих хозяйственную работу - в зависимости от общего педагогического стажа;

3) для заместителей руководителя, курирующих хозяйственную работу, - главного бухгалтера в зависимости от общего стажа работы.

3.8. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания, названия которых начинаются со слов «Народный», «Заслуженный» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, вне зависимости от сферы деятельности, в которой присвоено почетное звание, почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования», спортивные звания «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России международного класса», звания «Заслуженный деятель науки Нижегородской области», «Заслуженный работник образования Нижегородской области», а также ведомственные награды федеральных органов исполнительной власти в виде нагрудных знаков или медалей, предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание, ведомственные награды в размере 10% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для руководителя и заместителей руководителя не зависит от соответствия почетного звания, звания, ведомственной награды профилю организации.

3.9. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организаций в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представление указанными лицами данной информации производится в соответствии с Порядком размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области в

информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представления указанными лицами данной информации, утвержденным постановлением администрации городского округа город Выкса Нижегородской области от 02 февраля 2017 года № 251.

IV. Другие вопросы оплаты труда

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

4.2. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии организации в порядке исключения могут быть назначены руководителем организации на соответствующие должности.

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

4.4. Преподавательская работа руководящих и других работников 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.

4.5. Положением об оплате труда работников организации предусматривается выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности. Материальная помощь оказывается при наступлении особых обстоятельств, требующих больших материальных затрат заявителя, - рождение ребенка, продолжительное лечение, смерть близких родственников и иные обстоятельства.

4.5.1. Материальная помощь может быть выплачена в случаях:

Основания оказания материальной помощи	Предоставляемые документы	Предельные размеры материальной помощи
Государственная регистрация заключения брака работника (выплачивается одному из	Копия Свидетельства о государственной регистрации брака	до 5000 руб.

работников организации)		
Рождение (усыновление) ребенка (выплачивается одному из работников организации в течение года после рождения (усыновления) ребенка)	Копия Свидетельства о рождении ребенка Копия документа, подтверждающего усыновление ребенка	до 5000 руб.
Смерть (гибель) близких родственников работника (супруга, супруги, матери, отца, детей)	Копия Свидетельства о смерти; Копия документа, подтверждающего степень родства с умершим	до 8000 руб.
Смерть работника в период работы в организации (выплачивается одному из близких родственников умершего, получившему пособие на погребение)	Копия Свидетельства о смерти Копия документа, подтверждающего степень родства с умершим Копия документа, подтверждающего получение пособия на погребение	до 8000 руб.
Утрата или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария газо-, тепло- и водоснабжения)	Документы из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других уполномоченных органов, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику	до 15000 руб.
Необходимость лечения (в том числе проведение хирургических операций, медицинских обследований), восстановления (реабилитации) здоровья (в том числе санаторно-курортное, кроме питания и проживания в санаторно-курортном учреждении) за исключением стоматологического лечения, протезирования и имплантации и (или) необходимость приобретения лекарственных средств и иных лечебных препаратов (оборудования) работнику и его несовершеннолетним детям	Документы на лечение и восстановление (медицинские заключения, эпикризы, справки – направления, договора, документы, подтверждающие фактическую оплату и т.п.); Документы на приобретение лекарственных средств и иных лечебных препаратов и оборудования (медицинские назначения, рецепты, документы, подтверждающие фактическую оплату и т.п.)	до 40000 руб.

4.5.2. Выплата материальной помощи производится за счет и в пределах средств экономии фонда оплаты труда организации, формируемого на календарный год, исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.5.3. Материальная помощь может быть предоставлена однократно в

течение календарного года по каждому из оснований.

4.5.4. Материальная помощь выплачивается основным работникам организации на основании личного заявления по решению руководителя организации, руководителю организации – по решению администрации городского округа город Выкса Нижегородской области на основании ходатайства управления культуры администрации городского округа город Выкса Нижегородской области.

4.5.5. Порядок, условия и конкретные размеры выплат материальной помощи регулируются локальными нормативными актами организации с учетом мнения представительного органа работников организации.

4.6. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам организации, в том числе руководителю организации, заместителям руководителя, главным бухгалтерам может выплачиваться единовременное денежное поощрение в соответствии с локальными нормативными актами организации.

4.6.1. Единовременное денежное поощрение может выплачиваться в следующих случаях:

№ п/п	Основания выплаты единовременного денежного поощрения	Предельные размеры единовременного денежного поощрения
1.	В связи с праздничными датами (государственными, профессиональными праздниками (памятными днями): Новогодние каникулы, День защитника Отечества, Международный женский день, День работника культуры, общероссийский День библиотек, День России, День молодежи, День присвоения Выксе статуса города, День кино, День знаний, День учителя, День работника автомобильного транспорта, День народного единства, День Конституции Российской Федерации	до 10000,00 рублей
2.	В связи с юбилейными датами организаций - 10 лет и в дальнейшем каждые 5 лет со дня основания	до 5000,00 руб.
3.	В связи с юбилейными датами работников, руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров -50, 55, 60, 65 лет со дня рождения и в дальнейшем каждые 5 лет	до 5000,00 руб.
4.	В связи с награждением работников, руководителя организации, заместителей руководителя, главных бухгалтеров государственными, правительственными, ведомственными наградами, наградами Нижегородской области, городского округа город Выкса Нижегородской области, управления культуры администрации городского округа город Выкса Нижегородской области, учреждения	до 15000,00 руб.

5.	При достижении работником возраста, дающего право выхода на пенсию при стаже работы в сфере культуры городского округа город Выкса Нижегородской области: - от 15 до 20 лет - от 20 лет и одного дня до 25 лет - от 25 лет и одного дня до 30 лет - от 30 лет и одного дня до 35 лет - от 35 лет и одного дня до 40 лет - свыше 40 лет и одного дня	до 6000,00 руб. до 12000,00 руб. до 18000,00 руб. до 24000,00 руб. до 30000,00 руб. до 36000,00 руб.
----	---	---

4.6.2. Размер единовременного поощрения в связи с награждением работников организации, руководителя организации, заместителей руководителя, главных бухгалтеров государственными, правительственными, ведомственными наградами, наградами Нижегородской области, городского округа город Выкса Нижегородской области, управления культуры администрации городского округа город Выкса Нижегородской области, организации определяется на основании соответствующего законодательства (нормативных правовых актов), учреждающих соответствующие награды и регламентирующих соответствующие выплаты, в случае отсутствия в законодательстве (нормативных правовых актах), учреждающих соответствующие награды, положений, регламентирующих выплаты к соответствующим наградам, их размер не должен превышать установленный в подпункте 4.6.1 пункта 4.6. настоящего Положения.

4.6.3. Единовременное поощрение выплачивается по основной должности (профессии) работникам организации, заместителям руководителя, главным бухгалтерам при наличии подтверждающих документов по решению руководителя организации, руководителю организации - по решению администрации городского округа город Выкса Нижегородской области на основании ходатайства управления культуры администрации городского округа город Выкса Нижегородской области.

Выплата единовременного поощрения не производится работникам, принятым на сезонную и временную работу, по совместительству, находящимся в отпуске: по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4.6.4. Единовременное поощрение может быть выплачено по нескольким основаниям одновременно при наличии экономии по фонду оплаты труда организации.

4.7. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей

денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается приказом руководителя организации с учетом мнения представительного органа работников.

4.8. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

4.9. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

Приложение 1

к примерному положению об оплате труда работников образовательных организаций дополнительного образования, подведомственных управлению культуры администрации городского округа город Выкса Нижегородской области

**ПОРЯДОК
ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОК
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ КУЛЬТУРЫ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД ВЫКСА
НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников образования.

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

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

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Минимальный оклад, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (секретарь учебной части)	9700

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад <2>, руб.
1 квалификационный уровень (музыкальный руководитель)	1,0	15104
2 квалификационный уровень (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог)	1,11	16780
3 квалификационный уровень (методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования)	1,17	17621

4 квалификационный уровень (преподаватель, старший методист, педагог-библиотекарь)	1,22	18461
--	------	-------

Примечание:

<2> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательных организаций дополнительного образования, подведомственных управлению культуры администрации городского округа город Выкса Нижегородской области.

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений.

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад <*>, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	9132
2 квалификационный уровень	1,04	9513
3 квалификационный уровень	1,09	9894

Примечание:

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений образовательных организаций дополнительного образования, подведомственных управлению культуры администрации городского округа город Выкса Нижегородской области.

1.5. Положением об оплате труда работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие должностной оклад.

1.6. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.3 настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 1.4 настоящего приложения), предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

за уровень профессионального образования и ученую степень:

- бакалавр	1,1
- специалист	1,1
- магистр	1,1
- кандидата наук	1,2
- доктор наук	1,3

за квалификационную категорию:

- высшая квалификационная категория	1,3
- первая квалификационная категория	1,2

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия, если до истечения указанного срока остался один год и менее: в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, остался один год и менее.

1.7. Должностной оклад (ставка заработной платы) по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, формируется путем произведения минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (ПКГ) с учетом учебной нагрузки и повышающих коэффициентов в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

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

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).

1.8. Положением об оплате труда для работников организаций предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

1) при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,05

2) при выслуге лет от 5 до 10 - до 0,1

лет

3) при выслуге более 10 лет - до 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам организации в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.3 настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 1.4 настоящего приложения), и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала (пункты 1.2 настоящего приложения) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ для должностей педагогических работников от минимального оклада по ПКГ с учетом учебной нагрузки. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 5 к настоящему Положению.

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

1.9. Педагогическим работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания, названия которых начинаются со слов «Народный», «Заслуженный» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, вне зависимости от сферы деятельности, в которой присвоено почетное звание, почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования», спортивные звания «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России международного класса», звания «Заслуженный деятель науки Нижегородской области», «Заслуженный работник образования Нижегородской области», а также ведомственные награды федеральных органов исполнительной власти в виде нагрудных знаков или медалей, предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание, ведомственные награды в размере 10% к должностному окладу (ставки заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки не зависит от соответствия педагогической деятельности при преподавании дисциплин.

1.10. Положением об оплате труда для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ должностей работников образования, устанавливаются персональные повышающие коэффициенты:

- 1) за высокое профессиональное мастерство;
- 2) за сложность и напряженность труда;
- 3) за высокую степень самостоятельности и ответственности.

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

Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом.

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

Решение о введении соответствующих норм применяется организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент за высокое профессиональное мастерство

устанавливается педагогическим работникам, добившимся высоких результатов в уровне образовательных достижений обучающихся (олимпиады, конкурсы и т.д.), за совершенствование профессионального мастерства (овладение новым содержанием и технологиями обучения, участие в экспериментальной и инновационной деятельности, результаты профессиональных конкурсов, обобщение и распространение эффективного педагогического опыта и т.д.).

Повышающий коэффициент за сложность и напряженность труда педагогических работников может устанавливаться с учетом следующих обстоятельств: дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативностью предмета, необходимостью подготовки демонстрационного оборудования; спецификой образовательной программы организации и учетом вклада педагога в ее реализацию.

Повышающий коэффициент за высокую степень самостоятельности и ответственности устанавливается за разработку и реализацию авторских программ; программ профильного обучения и т.д.

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

2.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по ПКГ и персональных повышающих коэффициентов.

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня».

Размер минимального оклада первого уровня: 7131 рубль.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (делопроизводитель; кассир; секретарь; секретарь-стенографистка; статистик)	1,0	7131
2 квалификационный уровень (Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»)	1,08	7702

2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня».

Размер минимального оклада второго уровня: 7751 рубль.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью;	1,02	7906

специалист по социальной работе с молодежью; техник-программист; художник; инструктор по контролю за исполнением поручений)		
2 квалификационный уровень (заведующий архивом, заведующий канцелярией; заведующий хозяйством). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»)	1,04	8061
3 квалификационный уровень (начальник хозяйственного отдела)	1,11	8604
4 квалификационный уровень Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»)	1,17	9069
5 квалификационный уровень (начальник (заведующий) мастерской)	1,26	9766

2.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня».

Размер минимального оклада третьего уровня: 9302 рубля.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (аналитик; бухгалтер; документовед; инженер; инженер по охране труда; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-энергетик (энергетик); менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по связям с общественностью; психолог; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по планированию; экономист по финансовой работе; эксперт; юрисконсульт)	1,0	9302
2 квалификационный уровень	1,20	11162
3 квалификационный уровень	1,40	13023
4 квалификационный уровень (Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»)	1,55	14418
5 квалификационный уровень (Главные специалисты: в отделах, отделениях; заместитель главного бухгалтера)	1,67	15534

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
Должности работников, не включенные в профессиональную квалификационную группу «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» Минимальный оклад 9302 руб.		
1 квалификационный уровень (специалист в сфере закупок, специалист в области охраны труда)	1,0	9 302

2.5. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня».

Размер минимального оклада четвертого уровня: 18531 рубль.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (Начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела социального развития)	1,0	18 531
2 квалификационный уровень Главный (аналитик; диспетчер; энергетик) За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.	1,1	20 384
3 квалификационный уровень Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	1,25	23 164

2.6. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников:

за выслугу лет:

- 1) при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,05
- 2) при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,1

3) при выслуге более 10 лет - до 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам организации в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается исходя из минимального оклада по ПКГ.

2.7. Положением об оплате труда для работников ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

- 1) за высокое профессиональное мастерство;
- 2) за сложность и напряженность труда;
- 3) за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3. Порядок формирования ставок заработной платы работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не включенных в ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих».

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

3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня».

Размер минимальной ставки заработной платы: 5708 рублей.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; кассир билетный; кладовщик; контролер-кассир; переплетчик документов; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территорий; фотооператор.	
1 квалификационный разряд	1,0

2 квалификационный разряд	1,04
3 квалификационный разряд	1,09
2 квалификационный уровень Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	1,14

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

Размер минимальной ставки заработной платы: 6474 рубля.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	
4 квалификационный разряд	1,0
5 квалификационный разряд	1,11
2 квалификационный уровень Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
6 квалификационный разряд	1,23
7 квалификационный разряд	1,35
3 квалификационный уровень Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
8 квалификационный разряд	1,49
4 квалификационный уровень Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	1,63 - 1,79

3.3.1. Профессии рабочих, не включенные в профессиональные квалификационные группы общепромышленных 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: 5708 рублей.			
1	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 рубля.			
1	5	Слесарь по ремонту автомобилей	1,11
		Слесарь-сантехник	1,11
		Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	1,11

3.4. Положением об оплате труда для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих, предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

- 1) за высокое профессиональное мастерство;
- 2) за сложность и напряженность труда;
- 3) за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника и устанавливается приказом руководителя организации на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Персональные повышающие коэффициенты применяются к ставке заработной платы. Денежная надбавка, полученная в результате применения персонального повышающего коэффициента, суммируется со ставкой заработной платы. Применение персонального повышающего коэффициента к ставке заработной платы не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы.

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

3.5. Положением об оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и профессий

рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, предусматриваются повышающие коэффициенты за выслугу лет:

- 1) при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,05
- 2) при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,1
- 3) при выслуге лет более 10 лет - до 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику, в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается исходя из минимальной ставки заработной платы по ПКГ.

Приложение 2

к примерному положению об оплате труда работников образовательных организаций дополнительного образования, подведомственных управлению культуры администрации городского округа город Выкса Нижегородской области

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. Выплаты отдельным категориям работников за работу в особых условиях труда производятся в соответствии со следующим перечнем.

1.1. Выплаты отдельным категориям работников за особые условия труда территориального и бытового характера.

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в организациях, расположенных:	
1.1	- в сельских населенных пунктах (специалистам согласно пункту 1.4 настоящего приложения)	25
1.2	- за границами населенных пунктов (для организаций круглогодичного действия) (специалистам согласно пункту 1.4 настоящего приложения)	25

1.2. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимальных размеров выплат) 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 данных организациях, подразделениях, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется положением об оплате труда в организации.

1.3. В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты компенсационного характера по 2 и более основаниям, денежное выражение выплат определяется как доля суммового выражения компенсационных выплат в процентах от должностного оклада работника без учета повышения по другим основаниям.

1.4. Установление выплат компенсационного характера в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, расположенных в сельских населенных пунктах, а также за границами населенных пунктов (для организаций круглогодичного действия), осуществляется следующим работникам организаций:

1.4.1. Руководящие работники:

- 1) директора, начальники, заведующие организациями;
- 2) начальники учебно-методических, плановых и других основных отделов, управляющие учебных хозяйств, заведующие (отделами, учебной частью);
- 3) заместители директоров, начальников, заведующих организациями, управляющих учебными хозяйствами, помощники директора по режиму;
- 4) главные бухгалтеры, их заместители;
- 5) руководители групп.

1.4.2. Главные специалисты.

1.4.3. Ведущие специалисты.

1.4.4. Специалисты:

- 1) библиотекари, педагогические работники, концертмейстеры, аккомпаниаторы;
- 2) организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми;
- 3) инспекторы, методисты;
- 4) психологи, социальные педагоги, педагоги-психологи;
- 5) бухгалтеры, экономисты, художники;
- 6) инженеры и другие специалисты, предусмотренные квалификационным справочником.

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

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не ниже 35
2.	За высокую степень ответственности водителям автомобилей	25
3.	За работу водителям автомобилей требующего повышенного уровня профессиональной квалификации I класса II класса	25 10
4.	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день: работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам работникам, получающим месячный оклад	не менее чем в двойном размере не менее двойной часовой или дневной ставки; не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа

<p>По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, 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).</p>	<p>производилась сверх месячной нормы</p>
--	---

1.6. 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.

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

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

1.9. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Приложение 3
к примерному положению об
оплате труда работников
образовательных организаций
дополнительного образования,
подведомственных управлению
культуры администрации
городского округа город Выкса
Нижегородской области

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ
ТРУДА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ КУЛЬТУРЫ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД ВЫКСА
НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

(далее - Положение)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организаций разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников организации.

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам организации (далее - выплаты стимулирующего характера). Настоящее Положение является примерным и служит основой для разработки положения о стимулировании труда в организациях.

1.3. Положение о стимулировании труда работников принимается в соответствии с процедурой принятия локальных нормативных актов, предусмотренной уставом организации, с учетом мнения представительного органа работников и органа самоуправления организации.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией на вышеуказанные цели.

1.5. Руководитель организации вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата организации.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда организации

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в виде надбавок, определенных приложением 1 к Положению);
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;
- 5) выплата молодым специалистам.

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации. Примерный перечень критериев оценки результативности и качества работы организаций изложен в разделе 3 настоящего приложения.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы; за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы выплачиваются за месяц, квартал, год, при условии исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника и являются формой поощрения работника за качественную подготовку и проведение конкретного общешкольного мероприятия (важной для организации работы); за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации и другое.

2.1.4. Выплата молодым специалистам в размере 5000 рублей ежемесячно устанавливается выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, принятым на работу на постоянной основе на педагогические должности в организации 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).

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников организации по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией или руководителем организации в соответствии с положением об оплате труда, утвержденным в данной организации.

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу (ставке заработной платы) работника организации устанавливаются приказом руководителя организации. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных локальными нормативными актами организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

2.4. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу работника или в денежном выражении.

2.5. Стимулирование труда руководителей организации производится только по основной должности.

2.6. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников организации за качество труда, не связанных с результативностью деятельности не допускается.

3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам руководящего, педагогического и учебно – вспомогательного состава организации

3.1. Стимулирование труда руководителя организации.

3.1.1. Порядок, сроки и основания стимулирующих выплат руководителю организации определяются управлением культуры администрации городского округа город Выкса Нижегородской области. Выплаты стимулирующего характера руководителя организации предназначены для повышения эффективности деятельности организации, усиления заинтересованности руководителя в качественном исполнении своих должностных обязанностей.

3.1.2. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации производятся за счет и в пределах годового размера фонда оплаты труда соответствующей организации, сформированного на календарный год в пределах размера субсидий муниципальному бюджетному учреждению дополнительного образования на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.1.3. При назначении выплат стимулирующего характера руководителю организации учитывается предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации, его заместителей, главных бухгалтеров и

работников этой организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главных бухгалтеров).

3.1.4. Руководителю организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера в виде:

- 1) премии по итогам работы за месяц;
- 2) премии по итогам работы за год;
- 3) премии по итогам работы за выполнение важных (особо важных) и срочных (особо срочных) работ и мероприятий;
- 4) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в виде надбавок, определенных приложением 1 к Положению).

Выплата премий по итогам работы за месяц, год производится по результатам оценки деятельности организации за соответствующий период с учетом выполнения показателей эффективности работы организации, личного вклада руководителя организации в осуществление основных задач и функций, определенных уставом организации, а также успешного и добросовестного исполнения им должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, в целях заинтересованности руководителя в повышении эффективности работы организации.

Выплата премии по итогам работы за выполнение важных (особо важных) и срочных (особо срочных) работ и мероприятий производится в целях поощрения руководителя за оперативность и качественный результат труда.

3.1.5. Премирование руководителя организации осуществляется в текущем календарном году.

3.1.6. Премирование руководителя организации по итогам работы за месяц, год осуществляется посредством бальной оценки выполнения показателей эффективности деятельности организации и его руководителя за месяц, год.

При сумме баллов, соответствующей выполнению всех показателей эффективности деятельности организации и его руководителя, размер премии руководителя организации за месяц равен 30 процентам должностного оклада руководителя соответствующей организации, за год – 100 процентам должностного оклада руководителя соответствующей организации.

3.1.7. Показатели эффективности деятельности организации и критерии оценки ее руководителя по итогам работы за месяц, год разрабатываются и утверждаются приказом начальника управления культуры администрации городского округа город Выкса Нижегородской области.

3.1.8. Премия по итогам работы за выполнение важных (особо важных) и срочных (особо срочных) работ и мероприятий устанавливается руководителю организации с учетом его личного вклада в повышение эффективности выполняемых важных (особо важных) и срочных (особо срочных) работ и мероприятий, требующих оперативности, высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе по:

- 1) снижению бюджетных расходов – до 100 процентов должностного оклада руководителя соответствующей организации (по итогам года);
- 2) перевыполнению плановых объемов приносящей доход деятельности и платных муниципальных услуг - до 100 процентов должностного оклада руководителя соответствующей организации (по итогам года);
- 3) участию в реализации федеральных целевых, ведомственных программ - до 100 процентов должностного оклада руководителя соответствующей организации (по итогам года);
- 4) получению грантовой поддержки - до 100 процентов должностного оклада руководителя соответствующей организации (по итогам года);
- 5) реализации проекта «Пушкинская карта» - до 100 процентов должностного оклада руководителя соответствующей организации (по итогам года);
- 6) проведению (участию в проведении) на высоком профессиональном уровне международных, всероссийских, региональных (областных) окружных (районных, городских) мероприятий (проектов), направленных на формирование положительного имиджа городского округа город Выкса Нижегородской области - до 100 процентов должностного оклада руководителя соответствующей организации (по итогам проведения (участия в проведении) мероприятий (проектов)).

3.1.9. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации производятся по решению администрации городского округа город Выкса Нижегородской области на основании ходатайства управления культуры администрации городского округа город Выкса Нижегородской области.

3.1.10. Оценку эффективности и результативности работы руководителя организации на основе выполнения показателей эффективности деятельности организации и критериев оценки ее руководителя, путем подсчета баллов; подготовку предложений о размере премии по итогам работы за месяц, год и за выполнение важных (особо важных) и срочных (особо срочных) работ и мероприятий осуществляет комиссия управления культуры администрации городского округа город Выкса Нижегородской области (далее - комиссия).

Положение о комиссии и состав комиссии утверждается приказом начальника управления культуры администрации городского округа город Выкса Нижегородской области.

3.1.11. При увольнении руководителя организации до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, или назначении на должность в соответствующем отчетном периоде премия начисляется за фактически отработанное время.

3.2. Стимулирование труда заместителей руководителя организации

3.2.1. Стимулирование труда заместителей руководителей организации производится только по основной должности. Как правило, премирование

заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений и иных работников, подчиненных руководителю, определяется руководителем организации. Премирование руководителей структурных подразделений организации – по представлению заместителей руководителя организации, работников, занятых в структурных подразделениях организации, - по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

3.2.2. Выплаты стимулирующего характера заместителей руководителя организации по итогам работы осуществляются посредством бальной оценки выполнения показателей эффективности деятельности организации.

При сумме баллов, соответствующей выполнению всех показателей эффективности деятельности организации и заместителей руководителя, размер премии не реже 1 раза в квартал равен 10 процентам должностного оклада заместителя руководителя соответствующей организации, за год – 30 процентам должностного оклада заместителя руководителя соответствующей организации.

3.2.3. Показатели эффективности деятельности организации и критерии оценки заместителя директора по хозяйственной части:

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности	Значение показателя в баллах	Форма документа, содержащего информацию о выполнении показателя	Отчетный период
1. Основная деятельность организации					
1.1	Удовлетворенность населения качеством предоставления услуг (выполнения работ)	Отсутствие в отчетном периоде обоснованных жалоб от получателей муниципальных услуг на качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	+2	Отчет	Не реже 1 раза в квартал
		Наличие в отчетном периоде обоснованных жалоб от получателей муниципальных услуг на качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	0		
1.2	Соблюдение требований действующего законодательства и нормативных правовых актов	Отсутствие в отчетном периоде замечаний (предписаний, представлений, требований и т.п.) контролирующих и надзорных органов по вопросам деятельности организации	+10	Отчет	год
		Наличие в отчетном периоде замечаний (предписаний, представлений, требований и т.п.) контролирующих и надзорных органов по вопросам деятельности организации	0		
Максимальное количество баллов по первому разделу по итогам работы за месяц – 2 Максимальное количество баллов по первому разделу по итогам работы за год – 10					
2. Финансово – экономическая деятельность, исполнительская дисциплина организации					
2.1	Обеспечение использования муниципального имущества по целевому назначению	Отсутствие в отчетном периоде фактов нецелевого использования муниципального имущества	+10	Отчет	год
		Наличие в отчетном периоде фактов нецелевого использования муниципального имущества	0		

Максимальное количество баллов по второму разделу по итогам работы за месяц–0
 Максимальное количество баллов по второму разделу по итогам работы за год – 10

3. Административно – хозяйственная деятельность организации

3.1	Обеспечение безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно – эксплуатационных систем организации	Отсутствие в отчетном периоде аварий на инженерных и хозяйственно – эксплуатационных системах организации	+1	Отчет	Не реже 1 раза в квартал
		Наличие в отчетном периоде аварий на инженерных и хозяйственно – эксплуатационных системах организации	0		
3.2	Обеспечение комплексной безопасности организации и пребывающих в нем граждан	Отсутствие в отчетном периоде зарегистрированных случаев травматизма граждан и работников организации	+1	Отчет	Не реже 1 раза в квартал
		Наличие в отчетном периоде зарегистрированных случаев травматизма граждан и работников организации	0		
3.3	Организация работ по уборке помещений, содержанию и благоустройству территории организации	Отсутствие замечаний учредителя (главного распорядителя бюджетных средств), руководителя организации к качеству уборки помещений, содержанию территории организации	+2	Отчет	Не реже 1 раза в квартал
		Наличие замечаний учредителя (главного распорядителя бюджетных средств), руководителя организации к качеству уборки помещений, содержанию территории организации	0		

Максимальное количество баллов по третьему разделу по итогам работы за месяц– 4
 Максимальное количество баллов по третьему разделу по итогам работы за год- 0

4. Деятельность, направленная на работу с кадрами

4.1	Выполнение плана по обучению работников по ТБ, ОТ, электробезопасности, ГО и ЧС	Выполнение плана по обучению работников по ТБ, ОТ, электробезопасности, ГО и ЧС на 100% и более	+10	Отчет	год
		Выполнение плана повышения квалификации работников и (или) их профессиональной	0		

		подготовки (переподготовки) менее 100%			
4.2	Сохранение положительного климата в коллективе организации	Отсутствие в отчетном периоде обоснованных официальных обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности в коллективе организации	+1	Отчет	Не реже 1 раза в квартал
		Наличие в отчетном периоде обоснованных официальных обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности в коллективе организации	0		
Максимальное количество баллов по четвертому разделу по итогам работы за месяц– 1					
Максимальное количество баллов по четвертому разделу по итогам работы за год- 10					
5. Эффективность трудовой деятельности					
5.1	Исполнение поручений и указаний руководителя организации	Отсутствие в отчетном периоде замечаний по исполнению поручений и указаний руководителя организации	+1	Отчет	Не реже 1 раза в квартал
		Наличие в отчетном периоде замечаний по исполнению поручений и указаний руководителя организации	0		
5.2	Уровень трудовой дисциплины заместителя директора по хозяйственной части	Отсутствие в отчетном периоде фактов нарушения трудовой дисциплины	+1	Отчет	Не реже 1 раза в квартал
		Наличие в отчетном периоде факта однократного нарушения трудовой дисциплины	+0,5		
		Наличие в отчетном периоде фактов неоднократного нарушения трудовой дисциплины	0		
5.3	Соблюдение требований к служебному (профессиональному) поведению	Отсутствие замечаний к соблюдению требований кодекса профессиональной этики	+1	Отчет	Не реже 1 раза в квартал
		Наличие замечаний к соблюдению требований кодекса профессиональной этики	0		
Максимальное количество баллов по пятому разделу по итогам работы за месяц – 3					

Максимальное количество баллов по пятому разделу по итогам работы за год- 0
Итого максимальное количество баллов по всем разделам по итогам работы за месяц– 10
Итого максимальное количество баллов по всем разделам по итогам работы за год– 30
1 балл = 1 % должностного оклада заместителя директора по хозяйственной части

3.2.4. Показатели эффективности деятельности организации и критерии оценки заместителя директора по внеклассной и воспитательной работе, заместителя директора по воспитательной работе:

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности	Значение показателя в баллах	Форма документа, содержащего информацию о выполнении показателя	Отчетный период
1. Основная деятельность организации					
1.1	Выполнение установленного муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ)	Фактическое выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) за отчетный период на 100% (с учетом допустимого отклонения в сторону уменьшения/ увеличения в размере 5% от установленного объема и качества муниципального задания, при котором муниципальное задание может считаться выполненным)	+10	Отчет о выполнении муниципального задания	год
		Фактическое выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) за отчетный период от 95% до 99%	+7		
		Фактическое выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) за отчетный период от 90% до 94%	+3		
		Фактическое выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) за отчетный период ниже 90%	0		
1.2	Выполнение плана по участию в творческих	Фактическое выполнение плана по участию в творческих мероприятиях, конкурсах, фестивалях,	+7	Отчет	год

	мероприятиях, конкурсах, фестивалях, мастер-классах, концертах и др.	мастер-классах, концертах и др. за отчетный период 100%			
		Фактическое выполнение плана по участию в творческих мероприятиях, конкурсах, фестивалях, мастер-классах, концертах и др. за отчетный период 90%	+4		
		Фактическое выполнение плана по участию в творческих мероприятиях, конкурсах, фестивалях, мастер-классах, концертах и др. за отчетный период ниже 90%	0		
1.3	Выполнение плана по участию детей в культурно-просветительской деятельности	Фактическое выполнение плана по участию детей в культурно-просветительской деятельности за отчетный период 100%	+7	Отчет	год
		Фактическое выполнение плана по участию детей в культурно-просветительской деятельности за отчетный период 90%	+4		
		Фактическое выполнение плана по участию детей в культурно-просветительской деятельности за отчетный период ниже 90%	0		
1.4	Удовлетворенность населения качеством предоставления услуг (выполнения работ)	Отсутствие в отчетном периоде обоснованных жалоб от получателей муниципальных услуг на качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	+2	Отчет	Не реже 1 раза в квартал
		Наличие в отчетном периоде обоснованных жалоб от получателей муниципальных услуг на качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	0		
1.5	Соблюдение требований действующего законодательства и нормативных правовых актов	Отсутствие в отчетном периоде замечаний (предписаний, представлений, требований и т.п.) контролирующих и надзорных органов по вопросам деятельности организации	+6	Отчет	год
		Наличие в отчетном периоде замечаний (предписаний, представлений, требований и т.п.) контролирующих и надзорных органов по вопросам деятельности	0		

		организации			
Максимальное количество баллов по первому разделу по итогам работы за месяц – 2					
Максимальное количество баллов по первому разделу по итогам работы за год – 30					
2. Финансово – экономическая деятельность, исполнительская дисциплина					
2.1	Соблюдение сроков и качества предоставления отчетных данных и информации по составлению статистической и иной отчетности	Представление достоверных отчетных данных (информации) в установленные сроки в надлежащем качестве	+4	Отчет	Не реже 1 раза в квартал
		Представление достоверных отчетных данных (информации) с нарушением установленных сроков (до 3 дней) в надлежащем качестве	+2		
		Непредставление отчетных данных (информации), представление отчетных данных (информации) с нарушением срока более чем на 3 дня, предоставление недостоверных отчетных данных (информации), предоставление отчетных данных (информации) в ненадлежащем качестве (при любом из оснований)	0		
Максимальное количество баллов по второму разделу по итогам работы за месяц– 4					
Максимальное количество баллов по второму разделу по итогам работы за год – 0					
3. Деятельность, направленная на работу с кадрами					
3.1	Сохранение положительного климата в коллективе организации	Отсутствие в отчетном периоде обоснованных официальных обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности в коллективе организации	+1	Отчет	Не реже 1 раза в квартал
		Наличие в отчетном периоде обоснованных официальных обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности в коллективе организации	0		
Максимальное количество баллов по четвертому разделу по итогам работы за месяц– 1					
Максимальное количество баллов по четвертому разделу по итогам работы за год- 0					
4. Эффективность трудовой деятельности					
4.1	Исполнение поручений	Отсутствие в отчетном периоде замечаний по	+1	Отчет	Не реже 1 раза

	и указаний руководителя организации	исполнению поручений и указаний руководителя организации			в квартал
		Наличие в отчетном периоде замечаний по исполнению поручений и указаний руководителя организации	0		
4.2	Уровень трудовой дисциплины заместителя директора по внеклассной и воспитательной работе, заместителя директора по воспитательной работе	Отсутствие в отчетном периоде фактов нарушения трудовой дисциплины	+1	Отчет	Не реже 1 раза в квартал
		Наличие в отчетном периоде факта однократного нарушения трудовой дисциплины	+0,5		
		Наличие в отчетном периоде фактов неоднократного нарушения трудовой дисциплины	0		
4.3	Соблюдение требований к служебному (профессиональному) поведению	Отсутствие замечаний к соблюдению требований кодекса профессиональной этики	+1	Отчет	Не реже 1 раза в квартал
		Наличие замечаний к соблюдению требований кодекса профессиональной этики	0		
Максимальное количество баллов по пятому разделу по итогам работы за месяц – 3					
Максимальное количество баллов по пятому разделу по итогам работы за год- 0					
Итого максимальное количество баллов по всем разделам по итогам работы за месяц– 10					
Итого максимальное количество баллов по всем разделам по итогам работы за год– 30					
1 балл = 1 % должностного оклада заместителя директора по внеклассной и воспитательной работе, заместителя по воспитательной работе					

3.2.5. Показатели эффективности деятельности организации и критерии оценки заместителя директора по учебной и методической работе, заместителя директора по учебной работе:

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности	Значение показателя в баллах	Форма документа, содержащего информацию о выполнении показателя	Отчетный период
1.Основная деятельность организации					

1.1	Выполнение установленного муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ)	Фактическое выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) за отчетный период на 100% (с учетом допустимого отклонения в сторону уменьшения/увеличения в размере 5% от установленного объема и качества муниципального задания, при котором муниципальное задание может считаться выполненным)	+10	Отчет о выполнении муниципального задания	год
		Фактическое выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) за отчетный период от 95% до 99%	+7		
		Фактическое выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) за отчетный период от 90% до 94%	+3		
		Фактическое выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) за отчетный период ниже 90%	0		
1.2	Выполнение плана повышения квалификации педагогических работников и (или) их профессиональной подготовки (переподготовки)	Выполнение в отчетном периоде плана повышения квалификации работников и (или) их профессиональной подготовки (переподготовки) на 100% и более	+7	Отчет	год
		Выполнение в отчетном периоде плана повышения квалификации работников и (или) их профессиональной подготовки (переподготовки) от 90% до 100%	+4		
		Выполнение в отчетном периоде плана повышения квалификации работников и (или) их профессиональной подготовки (переподготовки) менее 90%	0		
1.3	Сохранение контингента	Изменение числа учащихся в сравнении с предыдущим годом от 95% до 100%	+7	Отчет	год

	обучающихся	Изменение числа учащихся в сравнении с предыдущим годом от 90% до 95%	+4		
		Изменение числа учащихся в сравнении с предыдущим годом ниже 90%	0		
1.4	Удовлетворенность населения качеством предоставления услуг (выполнения работ)	Отсутствие в отчетном периоде обоснованных жалоб от получателей муниципальных услуг на качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	+2	Отчет	Не реже 1 раза в квартал
		Наличие в отчетном периоде обоснованных жалоб от получателей муниципальных услуг на качество оказываемых услуг (выполняемых работ)	0		
1.5	Соблюдение требований действующего законодательства и нормативных правовых актов	Отсутствие в отчетном периоде замечаний (предписаний, представлений, требований и т.п.) контролирующих и надзорных органов по вопросам деятельности организации	+6	Отчет	год
		Наличие в отчетном периоде замечаний (предписаний, представлений, требований и т.п.) контролирующих и надзорных органов по вопросам деятельности организации	0		
Максимальное количество баллов по первому разделу по итогам работы за месяц – 2					
Максимальное количество баллов по первому разделу по итогам работы за год - 30					
2. Финансово – экономическая деятельность, исполнительская дисциплина					
2.1	Соблюдение сроков и качества предоставления отчетных данных и информации по составлению статистической и иной отчетности	Представление достоверных отчетных данных (информации) в установленные сроки в надлежащем качестве	+4	Отчет	Не реже 1 раза в квартал
		Представление достоверных отчетных данных (информации) с нарушением установленных сроков (до 3 дней) в надлежащем качестве	+2		
		Непредставление отчетных данных (информации), представление отчетных данных (информации) с нарушением срока более чем на 3 дня, предоставление недостоверных отчетных данных (информации), предоставление отчетных данных (информации) в	0		

		ненадлежащем качестве (при любом из оснований)			
Максимальное количество баллов по второму разделу по итогам работы за месяц– 4					
Максимальное количество баллов по второму разделу по итогам работы за год – 0					
3. Деятельность, направленная на работу с кадрами					
3.1	Сохранение положительного климата в коллективе организации	Отсутствие в отчетном периоде обоснованных официальных обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности в коллективе организации	+1	Отчет	Не реже 1 раза в квартал
		Наличие в отчетном периоде обоснованных официальных обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности в коллективе организации	0		
Максимальное количество баллов по четвертому разделу по итогам работы за месяц– 1					
Максимальное количество баллов по четвертому разделу по итогам работы за год- 0					
4. Эффективность трудовой деятельности					
4.1	Исполнение поручений и указаний руководителя организации	Отсутствие в отчетном периоде замечаний по исполнению поручений и указаний руководителя организации	+1	Отчет	Не реже 1 раза в квартал
		Наличие в отчетном периоде замечаний по исполнению поручений и указаний руководителя организации	0		
4.2	Уровень трудовой дисциплины заместителя директора по учебной и методической работе, заместителя директора по учебной работе	Отсутствие в отчетном периоде фактов нарушения трудовой дисциплины	+1	Отчет	Не реже 1 раза в квартал
		Наличие в отчетном периоде факта однократного нарушения трудовой дисциплины	+0,5		
		Наличие в отчетном периоде фактов неоднократного нарушения трудовой дисциплины	0		
4.3	Соблюдение требований к служебному поведению (профессиональному)	Отсутствие замечаний к соблюдению требований кодекса профессиональной этики	+1	Отчет	Не реже 1 раза в квартал
		Наличие замечаний к соблюдению требований кодекса профессиональной этики	0		

Максимальное количество баллов по пятому разделу по итогам работы за месяц – 3
Максимальное количество баллов по пятому разделу по итогам работы за год- 0
Итого максимальное количество баллов по всем разделам по итогам работы за месяц– 10
Итого максимальное количество баллов по всем разделам по итогам работы за год– 30
1 балл = 1 % должностного оклада заместителя директора по учебной и методической работе, по учебной работе

ОТЧЕТ
о выполнении показателей эффективности деятельности и критерии
оценки заместителя руководителя
 (заполняются строки, включенные в таблицу показателей)

ФИО:

Отчетный период:

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Отчетные данные, содержащие информацию о выполнении показателя эффективности	Значение показателя в баллах (отчетное, согласно оценке заместителя директора)
1	2	3	4
1. Основная деятельности организации			
1.1			
1.2...			
2. Финансово – экономическая деятельность, исполнительская дисциплина организации			
2.1			
2.2...			
3. Административно – хозяйственная деятельность			
3.1			
3.2...			
4. Деятельность, направленная на работу с кадрами			
4.1			
4.2...			
5. Эффективность трудовой деятельности			
5.1			
5.2...			

(подпись)

/ _____ /

(расшифровка подписи)

3.3. Стимулирование труда преподавателей осуществляется в соответствии с «Критериями оценки результативности работы преподавателей, установленными и утвержденными в организации.

3.4. Премирование работников организации за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ осуществляется посредством бальной оценки выполнения показателей.

При сумме баллов, соответствующей выполнению всех показателей, размер стимулирования не реже 1 раза в квартал равен 10 процентам должностного оклада работника соответствующей организации.

3.4.1. Стимулирование труда секретаря учебной части осуществляется по следующим критериям:

№ п/п	Критерии стимулирования	Баллы	Критерии оценки
1. За интенсивность и высокие результаты			
1.	Отсутствие замечаний к ведению документооборота по учащимся	3	Выполнение показателя: в полном объеме – 3; не существенные замечания – 2; не выполнение - 0
2.	Своевременное выполнение установленных планов работы, внеплановых работ	3	Выполнение показателя: в полном объеме – 3; не существенные замечания – 2; не выполнение - 0
2. За качество выполняемых работ			
1.	Соблюдение сроков полноты, форм и порядка предоставления отчетности.	2	Выполнение показателя: в полном объеме – 2; не существенные замечания – 1; не выполнение - 0
2.	Отсутствие претензий со стороны руководителя, родителей, законных представителей, в зависимости от зоны ответственности	2	Выполнение показателя: в полном объеме – 2; не существенные замечания – 1; не выполнение - 0

Максимальное количество баллов равно 10; 1 балл = 1 % должностного оклада

3.4.2. Стимулирование труда специалиста по кадрам, инспектора по кадрам осуществляется по следующим критериям:

№ п/п	Критерии стимулирования	Баллы	Критерии оценки
1. За интенсивность и высокие результаты			
1.	Отсутствие замечаний к ведению документооборота и делопроизводства по работникам и организации	3	Выполнение показателя: в полном объеме – 3; не существенные замечания – 2;

			не выполнение - 0
2.	Работа с электронными программами, информатизация деятельности и отчетности	3	Выполнение показателя: в полном объеме – 3; не существенные замечания – 2; не выполнение - 0
2. За качество выполняемых работ			
1.	Соблюдение сроков полноты, форм и порядка предоставления отчетности.	2	Выполнение показателя: в полном объеме – 2; не существенные замечания – 1; не выполнение - 0
2.	Отсутствие претензий со стороны руководителя, родителей, законных представителей, в зависимости от зоны ответственности	2	Выполнение показателя: в полном объеме – 2; не существенные замечания – 1; не выполнение - 0

Максимальное количество баллов равно 10; 1 балл = 1 % должностного оклада

3.4.3. Стимулирование труда специалиста по закупкам осуществляется по следующим критериям:

№ п/п	Критерии стимулирования	Баллы	Критерии оценки
1. За интенсивность и высокие результаты			
1.	Своевременная и оперативная работа по подготовке необходимой документации для проведения закупок и торгов	3	Выполнение показателя: в полном объеме – 3; не существенные замечания – 2; не выполнение - 0
2.	Работа с электронными программами, информатизация деятельности и отчетности	3	Выполнение показателя: в полном объеме – 3; не существенные замечания – 2; не выполнение - 0
2. За качество выполняемых работ			

1.	Соблюдение сроков полноты, форм и порядка предоставления отчетности.	2	Выполнение показателя: в полном объеме – 2; не существенные замечания – 1; не выполнение - 0
2.	Отсутствие претензий со стороны руководителя, родителей, законных представителей, в зависимости от зоны ответственности	2	Выполнение показателя: в полном объеме – 2; не существенные замечания – 1; не выполнение - 0

Максимальное количество баллов равно 10; 1 балл = 1 % должностного оклада

3.4.4. Стимулирование труда библиотекаря осуществляется по следующим критериям:

№ п/п	Критерии стимулирования	Баллы	Критерии оценки
1. За интенсивность и высокие результаты			
1.	Своевременное и оперативное библиотечное обслуживание учащихся и работников организации	3	Выполнение показателя: в полном объеме – 3; не существенные замечания – 2; не выполнение - 0
2.	Работа с библиотечным фондом и обеспечение его сохранности	3	Выполнение показателя: в полном объеме – 3; не существенные замечания – 2; не выполнение - 0
2. За качество выполняемых работ			
1.	Соблюдение сроков полноты, форм и порядка предоставления отчетности.	2	Выполнение показателя: в полном объеме – 2; не существенные замечания – 1; не выполнение - 0
2.	Отсутствие претензий со стороны руководителя, родителей, законных представителей, в зависимости от зоны ответственности	2	Выполнение показателя: в полном объеме – 2; не существенные замечания – 1; не выполнение - 0

Максимальное количество баллов равно 10; 1 балл = 1 % должностного оклада

3.4.5. Стимулирование труда звукорежиссера осуществляется по следующим критериям:

№ п/п	Критерии стимулирования	Баллы	Критерии оценки
1. За интенсивность и высокие результаты			
1.	Своевременное выполнение установленных планов работы, внеплановых работ	3	Выполнение показателя: в полном объеме – 3; не существенные замечания – 2; не выполнение - 0
2.	Содержание в надлежащем состоянии и правильной эксплуатации оборудования	3	Выполнение показателя: в полном объеме – 3; не существенные замечания – 2; не выполнение - 0
2. За качество выполняемых работ			
1.	Соблюдение сроков полноты, форм и порядка предоставления отчетности.	2	Выполнение показателя: в полном объеме – 2; не существенные замечания – 1; не выполнение - 0
2.	Отсутствие претензий со стороны руководителя, родителей, законных представителей, в зависимости от зоны ответственности	2	Выполнение показателя: в полном объеме – 2; не существенные замечания – 1; не выполнение - 0

Максимальное количество баллов равно 10; 1 балл = 1 % должностного оклада

3.4.6. Стимулирование труда настройщика пианино и роялей осуществляется по следующим критериям:

№ п/п	Критерии стимулирования	Баллы	Критерии оценки
1. За интенсивность и высокие результаты			
1.	Своевременное и оперативное обслуживание музыкальных инструментов	3	Выполнение показателя: в полном объеме – 3; не существенные замечания – 2; не выполнение - 0

2.	Своевременное выполнение установленных планов работы, внеплановых работ	3	Выполнение показателя: в полном объеме – 3; не существенные замечания – 2; не выполнение - 0
2. За качество выполняемых работ			
1.	Соблюдение сроков полноты, форм и порядка предоставления отчетности.	2	Выполнение показателя: в полном объеме – 2; не существенные замечания – 1; не выполнение - 0
2.	Отсутствие претензий со стороны руководителя, родителей, законных представителей, в зависимости от зоны ответственности	2	Выполнение показателя: в полном объеме – 2; не существенные замечания – 1; не выполнение - 0

Максимальное количество баллов равно 10; 1 балл = 1 % должностного оклада

3.4.7. Стимулирование труда старшего методиста, методиста осуществляется по следующим критериям:

№ п/п	Критерии стимулирования	Баллы	Критерии оценки
1. За интенсивность и высокие результаты			
1.	Разработка методических рекомендаций и пособий для учебного процесса	3	Выполнение показателя: в полном объеме – 3; не существенные замечания – 2; не выполнение - 0
2.	Поддержание материалов сайтов в актуальном состоянии	3	Выполнение показателя: в полном объеме – 3; не существенные замечания – 2; не выполнение - 0
2. За качество выполняемых работ			
1.	Соблюдение сроков полноты, форм и порядка предоставления отчетности.	2	Выполнение показателя: в полном объеме – 2; не существенные замечания – 1; не выполнение - 0

2.	Отсутствие претензий со стороны руководителя, родителей, законных представителей, в зависимости от зоны ответственности	2	Выполнение показателя: в полном объеме – 2; не существенные замечания – 1; не выполнение - 0
----	---	---	---

Максимальное количество баллов рано 10; 1 балл = 1 % должностного оклада

3.4.8. Стимулирование труда костюмера осуществляется по следующим критериям:

№ п/п	Критерии стимулирования	Баллы	Критерии оценки
1. За интенсивность и высокие результаты			
1.	Содержание вверенных материально-технических ценностей в порядке и их сохранность	3	Выполнение показателя: в полном объеме – 3; не существенные замечания – 2; не выполнение - 0
2.	Своевременное выполнение установленных планов работы, внеплановых работ	3	Выполнение показателя: в полном объеме – 3; не существенные замечания – 2; не выполнение - 0
2. За качество выполняемых работ			
1.	Соблюдение сроков полноты, форм и порядка предоставления отчетности.	2	Выполнение показателя: в полном объеме – 2; не существенные замечания – 1; не выполнение - 0
2.	Отсутствие претензий со стороны руководителя, родителей, законных представителей, в зависимости от зоны ответственности	2	Выполнение показателя: в полном объеме – 2; не существенные замечания – 1; не выполнение - 0

Максимальное количество баллов рано 10; 1 балл = 1 % должностного оклада

3.4.9. Стимулирование труда музыкального руководителя осуществляется по следующим критериям:

№	Критерии стимулирования	Баллы	Критерии оценки
---	-------------------------	-------	-----------------

п/п			
1. За интенсивность и высокие результаты			
1.	Организация и проведение мероприятий различного уровня	3	Выполнение показателя: в полном объеме – 3; не существенные замечания – 2; не выполнение - 0
2.	Своевременное выполнение установленных планов работы, внеплановых работ	3	Выполнение показателя: в полном объеме – 3; не существенные замечания – 2; не выполнение - 0
2. За качество выполняемых работ			
1.	Соблюдение сроков полноты, форм и порядка предоставления отчетности.	2	Выполнение показателя: в полном объеме – 2; не существенные замечания – 1; не выполнение - 0
2.	Отсутствие претензий со стороны руководителя, родителей, законных представителей, в зависимости от зоны ответственности	2	Выполнение показателя: в полном объеме – 2; не существенные замечания – 1; не выполнение - 0

Максимальное количество баллов равно 10; 1 балл = 1 % должностного оклада

3.4.10. Стимулирование труда инженера осуществляется по следующим критериям:

№ п/п	Критерии стимулирования	Баллы	Критерии оценки
1. За интенсивность и высокие результаты			
1.	Содержание вверенного оборудования в надлежащем порядке	3	Выполнение показателя: в полном объеме – 3; не существенные замечания – 2; не выполнение - 0
2.	Обеспечение безопасной безаварийной, безотказной и бесперебойной работы электронных программ, информационной безопасности организации и	3	Выполнение показателя: в полном объеме – 3; не существенные замечания – 2;

	другого оборудования в рамках своей компетенции		не выполнение - 0
2. За качество выполняемых работ			
1.	Соблюдение сроков полноты, форм и порядка предоставления отчетности.	2	Выполнение показателя: в полном объеме – 2; не существенные замечания – 1; не выполнение - 0
2.	Отсутствие претензий со стороны руководителя, родителей, законных представителей, в зависимости от зоны ответственности	2	Выполнение показателя: в полном объеме – 2; не существенные замечания – 1; не выполнение - 0

Максимальное количество баллов равно 10; 1 балл = 1 % должностного оклада

3.4.11. Стимулирование труда водителя автомобиля осуществляется по следующим критериям:

№ п/п	Критерии стимулирования	Баллы	Критерии оценки
1. За интенсивность и высокие результаты			
1.	Содержание вверенного оборудования в надлежащем порядке	3	Выполнение показателя: в полном объеме – 3; не существенные замечания – 2; не выполнение - 0
2.	Обеспечение безопасной перевозки людей	3	Выполнение показателя: в полном объеме – 3; не существенные замечания – 2; не выполнение - 0
2. За качество выполняемых работ			
1.	Соблюдение сроков полноты, форм и порядка предоставления отчетности.	2	Выполнение показателя: в полном объеме – 2; не существенные замечания – 1; не выполнение - 0
2.	Отсутствие претензий со стороны руководителя, родителей, законных представителей, в зависимости	2	Выполнение показателя: в полном объеме – 2;

от зоны ответственности		не существенные замечания – 1; не выполнение - 0
-------------------------	--	---

Максимальное количество баллов рано 10; 1 балл = 1 % должностного оклада

3.4.12. Стимулирование труда вахтера, сторожа осуществляется по следующим критериям:

№ п/п	Критерии стимулирования	Баллы	Критерии оценки
1. За интенсивность и высокие результаты			
1.	Содержание вверенного помещения и оборудования в надлежащем порядке	3	Выполнение показателя: в полном объеме – 3; не существенные замечания – 2; не выполнение – 0
2.	Обеспечение безопасности работников и учащихся образовательной организации	3	Выполнение показателя: в полном объеме – 3; не существенные замечания – 2; не выполнение - 0
2. За качество выполняемых работ			
1.	Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины. Соблюдение Кодекса профессиональной этики	2	Выполнение показателя: в полном объеме – 2; не существенные замечания – 1; не выполнение - 0
2.	Отсутствие претензий со стороны руководителя, родителей, законных представителей, в зависимости от зоны ответственности	2	Выполнение показателя: в полном объеме – 2; не существенные замечания – 1; не выполнение - 0

Максимальное количество баллов рано 10; 1 балл = 1 % должностного оклада

3.4.13. Стимулирование труда гардеробщика осуществляется по следующим критериям:

№	Критерии стимулирования	Баллы	Критерии оценки
---	-------------------------	-------	-----------------

п/п			
1. За интенсивность и высокие результаты			
1.	Содержание вверенного помещения и оборудования в надлежащем порядке	3	Выполнение показателя: в полном объеме – 3; не существенные замечания – 2; не выполнение - 0
2.	Обеспечение сохранности вещей, сданных на хранение. Своевременное оказание услуг по приему и выдачи вещей	3	Выполнение показателя: в полном объеме – 3; не существенные замечания – 2; не выполнение - 0
2. За качество выполняемых работ			
1.	Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины. Соблюдение Кодекса профессиональной этики	2	Выполнение показателя: в полном объеме – 2; не существенные замечания – 1; не выполнение - 0
2.	Отсутствие претензий со стороны руководителя, родителей, законных представителей, в зависимости от зоны ответственности	2	Выполнение показателя: в полном объеме – 2; не существенные замечания – 1; не выполнение - 0

Максимальное количество баллов равно 10; 1 балл = 1 % должностного оклада

3.4.14. Стимулирование труда плотника, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования осуществляется по следующим критериям:

№ п/п	Критерии стимулирования	Баллы	Критерии оценки
1. За интенсивность и высокие результаты			
1.	Своевременное выполнение установленных планов работы, внеплановых работ	3	Выполнение показателя: в полном объеме – 3; не существенные замечания – 2; не выполнение - 0
2.	Обеспечение безаварийной, безотказной и	3	Выполнение показателя:

	бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации в рамках своей компетенции		в полном объеме – 3; не существенные замечания – 2; не выполнение - 0
2. За качество выполняемых работ			
1.	Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины. Соблюдение Кодекса профессиональной этики	2	Выполнение показателя: в полном объеме – 2; не существенные замечания – 1; не выполнение – 0
2.	Отсутствие претензий со стороны руководителя, родителей, законных представителей, в зависимости от зоны ответственности	2	Выполнение показателя: в полном объеме – 2; не существенные замечания – 1; не выполнение – 0

Максимальное количество баллов равно 10; 1 балл = 1 % должностного оклада

3.4.15. Стимулирование труда уборщика служебных помещений осуществляется по следующим критериям:

№ п/п	Критерии стимулирования	Баллы	Критерии оценки
1. За интенсивность и высокие результаты			
1.	Содержание вверенного помещения и оборудования в надлежащем порядке	3	Выполнение показателя: в полном объеме – 3; не существенные замечания – 2; не выполнение - 0
2.	Своевременное выполнение установленных планов работы, внеплановых работ	3	Выполнение показателя: в полном объеме – 3; не существенные замечания – 2; не выполнение - 0
2. За качество выполняемых работ			
1.	Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины. Соблюдение Кодекса	2	Выполнение показателя: в полном объеме – 2;

	профессиональной этики		не существенные замечания – 1; не выполнение - 0
2.	Отсутствие претензий со стороны руководителя, родителей, законных представителей, в зависимости от зоны ответственности	2	Выполнение показателя: в полном объеме – 2; не существенные замечания – 1; не выполнение - 0

Максимальное количество баллов рано 10; 1 балл = 1 % должностного оклада

3.4.16. Стимулирование труда дворника осуществляется по следующим критериям:

№ п/п	Критерии стимулирования	Баллы	Критерии оценки
1. За интенсивность и высокие результаты			
1.	Содержание вверенной территории в надлежащем порядке	3	Выполнение показателя: в полном объеме – 3; не существенные замечания – 2; не выполнение - 0
2.	Своевременное выполнение установленных планов работы, внеплановых работ	3	Выполнение показателя: в полном объеме – 3; не существенные замечания – 2; не выполнение - 0
2. За качество выполняемых работ			
1.	Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины. Соблюдение Кодекса профессиональной этики	2	Выполнение показателя: в полном объеме – 2; не существенные замечания – 1; не выполнение - 0
2.	Отсутствие претензий со стороны руководителя, родителей, законных представителей, в зависимости от зоны ответственности	2	Выполнение показателя: в полном объеме – 2; не существенные замечания – 1; не выполнение - 0

Максимальное количество баллов рано 10; 1 балл = 1 % должностного оклада.

3.5. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника организации за результативность и качество труда устанавливается приказом руководителя организации, предусмотренной системой оплаты труда в организации.

3.6. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам организации за результативность и качество труда является итоговый оценочный лист и решение органа самоуправления организации о согласовании оценки результативности деятельности работников организации. Оценка результативности и качества труда работников организации проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

3.7. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом руководителя организации. В состав экспертно-аналитической группы могут входить руководитель организации, заместители руководителя организации, руководители методических объединений (комиссий), представители представительного органа работников, представители органа самоуправления организации.

3.8. Экспертно-аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель или заместитель руководителя организации.

3.9. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включает: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.

3.10. Утверждение итоговых оценочных листов работников организации проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

3.11. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы руководитель организации знакомит каждого сотрудника организации с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

3.12. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник организации в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

3.13. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также

органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры, или орган самоуправления организации.

3.14. Руководитель организации представляет в орган самоуправления организации аналитическую информацию о достижениях работников организации, стимулирование которых производится за результативность и интенсивность труда, в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

3.15. На основании представления руководителя организации орган самоуправления организации принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимается простым большинством голосов. Правомочность принятия решений органа самоуправления организации определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

3.16. На основании проведенной оценки достижений работников организации производится подсчет баллов за соответствующий период по каждому работнику организации и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированных в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Подсчет баллов для оценки руководителя организации проводится управлением культуры администрации городского округа город Выкса Нижегородской области. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников организации и определяется итоговое количество баллов по организации.

3.17. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок, за минусом суммы, необходимой на уплату страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и выслуги лет, делится на итоговое количество баллов по организации. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику организации рассчитывается по формуле:

$$HE = (D \times B) / M, \text{ где:}$$

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

D - денежный вес одного балла;

B - количество баллов;

M - количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка.

Например, ФОТ надбавок на период с сентября по декабрь включительно составляет 250000 рублей, а общая сумма баллов, набранная работниками организации, = 1000, тогда денежный вес 1 балла = 250000 рублей / 1000 = 250 рублей.

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника организации и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на период с сентября по декабрь включительно.

Определение размеров поощрительных надбавок за результаты труда на январь - август очередного года происходит по такой же схеме в январе очередного года.

3.18. Стимулирование работников организации, критериальная база оценки качества и результативности труда по должностям, которых не предусмотрена разделом 3 настоящего приложения, производится за счет доли фонда стимулирующих выплат, пропорциональной доле базового фонда оплаты труда, используемой на оплату труда этой категории работников.

Приложение 4

к примерному положению об оплате труда работников образовательных организаций дополнительного образования, подведомственных управлению культуры администрации городского округа город Выкса Нижегородской области

**ДОПЛАТЫ
ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНО ВОЗЛОЖЕННЫЕ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И
ДРУГИХ РАБОТНИКОВ ОБЯЗАННОСТИ**

Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За заведование учебными кабинетами, мастерскими: Преподавателям (старшим преподавателям)	до 15
2. За заведование отделением по специальности: Преподавателям и старшим преподавателям	до 25
3. За обслуживание вычислительной техники: Учителям, преподавателям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера:	
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не менее 5 единиц	10
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц	15
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц	20
- за 15 и более технически исправных и эксплуатируемых компьютеров	25
4. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за участие в работе на областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий:	
Педагогическим работникам	до 20
Руководителям	до 10
5. Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок:	
Руководство комиссиями	20
Работа секретаря	15
6. Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате организации должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 30

7. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	до 30
8. Педагогическим работникам за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством:	
не имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник»	до 15
имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник»	25

Примечание:

Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников, рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ.

Приложение 5

к примерному положению об оплате труда работников
образовательных организаций дополнительного образования,
подведомственных управлению культуры администрации
городского округа город Выкса Нижегородской области

**ПОРЯДОК
ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ
ОРГАНИЗАЦИЙ КУЛЬТУРЫ**

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, осуществляющих образовательную деятельность, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

2. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении надбавок за выслугу лет.

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	Организации, осуществляющие образовательную деятельность, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов) Организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения,	учителя, преподаватели, сурдопедагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пищевых машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по

	палаты для детей в учреждениях для взрослых	физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, У КП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, воспитатели-методисты
2.	Образовательные организации высшего образования	профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
3.	Образовательные организации со специальным наименованием «высшие военные» и «средние военные»	работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
4.	Образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	профессорско-преподавательский состав, старшие методисты, методисты, директора (заведующие), ректоры, заместители директора (заведующего), проректоры, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
5.	1. Органы, осуществляющие управление в сфере образования,	руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие

	и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
6.	Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
7.	Общежития предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
8.	Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в медицинских организациях и органах социального обеспечения.

В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических

работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

1) преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

2) учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

3) учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

4) мастерам производственного обучения, старшим мастерам профессиональных образовательных организаций;

5) педагогам дополнительного образования;

6) педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

7) педагогам-психологам;

8) методистам;

9) педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

10) преподавателям организации дополнительного образования (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных школ, школ искусств), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организаций, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации (педагогическое образование).

Работникам организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Приложение 6
к примерному положению об
оплате труда работников
образовательных организаций
дополнительного образования,
подведомственных
управлению культуры
администрации городского
округа город Выкса
Нижегородской области

**РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ,
МИНИМАЛЬНЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ
КУЛЬТУРЫ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД
ВЫКСА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ ПО ЗАМЕЩАЕМЫМ
ДОЛЖНОСТЯМ, ПРЕДУСМОТРЕННЫМ ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ
РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), руб.
1.	ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		11 805
2.	ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	1,0	13 024
2.2.	2 квалификационный уровень	1,06	13 839
2.3.	3 квалификационный уровень	1,12	14 653
2.4.	4 квалификационный уровень	1,18	15 467
3.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» (руководитель кружка, аккомпаниатор, культорганизатор)		14 332
4.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (библиотекарь, библиограф, звукооператор, художник, художник-конструктор и другие)		16 050
5.	ПКГ «Должности руководящего состава»		17 966

	организаций культуры, искусства и кинематографии» (заведующий отделом (сектором) библиотеки, заведующий отделом (сектором) музея, звукорежиссер и другие)		
--	---	--	--