



**Администрация городского округа город Кулебаки  
Нижегородской области**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

18.11.2024 №3064

**Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность в сфере культуры и искусства городского округа город Кулебаки Нижегородской области, по виду экономической деятельности «Образование дополнительное»**

На основании Постановления Правительства Нижегородской области от 30.10.2024 № 662 «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», распоряжения Правительства Нижегородской области от 07.08.2024 № 742-р «О мерах по увеличению оплаты труда работникам государственных учреждений Нижегородской области и муниципальных учреждений» (в редакции от 12.09.2024 №540), постановления администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области от 15.10.2020 №1678 «О минимальных размерах окладов (минимальных размерах должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размерах ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих муниципальных учреждений городского округа город Кулебаки Нижегородской области» (в редакции от 26.08.2024

№2209), постановления администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области от 26.08.2024 №2208 «О мерах по увеличению оплаты труда работникам муниципальных учреждений городского округа город Кулебаки Нижегородской области», руководствуясь Уставом городского округа город Кулебаки Нижегородской области, администрация городского округа город Кулебаки

**п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность в сфере культуры и искусства городского округа город Кулебаки Нижегородской области, по виду экономической деятельности «Образование дополнительное».

2. Отменить:

-постановление администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области от 09.11.2023 №2497 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность в сфере культуры и искусства городского округа город Кулебаки Нижегородской области, по виду экономической деятельности «Образование дополнительное»;

-постановление администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области от 28.12.2023 №2958 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области от 09.11.2023 №2497 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность в сфере культуры и искусства городского округа город Кулебаки Нижегородской области по виду экономической деятельности «Образование дополнительное».

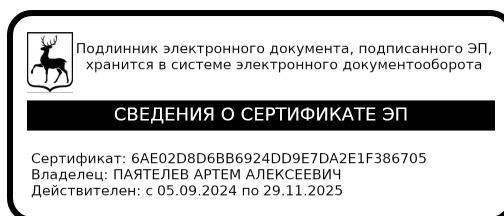
3. Настоящее постановление вступает в силу с даты подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 октября 2024 г.

4. Отделу организации и контроля управления делами администрации городского округа город Кулебаки (Е.А.Дорофеева) обеспечить опубликование

настоящего постановления на официальном интернет-сайте городского округа город Кулебаки Нижегородской области <http://kulebaki.nobl.ru>.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации по социальной политике Н.В.Сапунову.

Глава местного самоуправления



А.А.Паятелев

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением  
администрации городского округа  
город Кулебаки  
Нижегородской области

18.11.2024

3064

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений,  
осуществляющих образовательную деятельность в сфере культуры и  
искусства городского округа город Кулебаки Нижегородской области, по  
виду экономической деятельности «Образование дополнительное»  
(далее – Положение)**

| 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса 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», постановлением администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений городского округа город Кулебаки Нижегородской области от 16.10.2020 № 1702, постановлением администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области «О минимальных размерах окладов (минимальных размерах должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размерах ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих муниципальных учреждений городского округа город Кулебаки Нижегородской области» от 15.10.2020 № 1678, постановлением администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях городского округа город Кулебаки Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях городского округа город Кулебаки Нижегородской области» от 28.09.2020 № 1553, постановлением администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях городского округа город Кулебаки

Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях городского округа город Кулебаки Нижегородской области» от 28.09.2020 № 1569, постановлением администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области от 31.05.2023 №1119 «О мерах по увеличению оплаты труда работникам бюджетного сектора экономики городского округа город Кулебаки Нижегородской области», другими нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области.

1.2. Система оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность в сфере культуры и искусства городского округа город Кулебаки Нижегородской области, по виду экономической деятельности «Образование дополнительное» (далее – учреждений), устанавливается в целях:

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

1.3 Система оплаты труда работников учреждений носит открытый характер и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, нормативными правовыми актами городского округа город Кулебаки Нижегородской области. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, и профессиональных стандартов;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях городского округа город Кулебаки Нижегородской области, утвержденного постановлением администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области от 28.09.2020 № 1553;
- д) перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждениях городского округа город Кулебаки Нижегородской области, утвержденного постановлением администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области от 28.09.2020 № 1569;
- е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих муниципальных учреждений городского

округа город Кулебаки Нижегородской области от 15.10.2020 № 1678;

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

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

1.4. Система оплаты труда работников учреждений 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 учреждений, 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, базовых ставок заработной платы, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

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.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, и рекомендацию по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. 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, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время, согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка учреждения и должностным инструкциям.

1.9. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год. В учреждениях, переведенных на нормативное финансирование, формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с нормативом бюджетного

финансирования, поправочным коэффициентом и количеством обучающихся, а также средствами, поступающими от приносящей доход деятельности, направленными на оплату труда работников. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда, и средств, поступающих от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников учреждения.

В учреждении устанавливается предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения не более 40 процентов.

1.10. Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании норматива бюджетного финансирования, количества обучающихся и часов по учебным планам реализуемых образовательных программ, долю средств на учебные расходы, оснащение образовательного процесса, на оплату труда работников учреждения.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений в части оплаты труда работников, предусматриваемый администрацией городского округа город Кулебаки Нижегородской области в порядке нормативного финансирования, а также объем ассигнований, предусматриваемый в планах финансово-хозяйственной деятельности учреждений, могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями бюджетных услуг.

1.12. Фонд оплаты труда работников учреждений распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст). Распределение фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части производится руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.<sup>1</sup>

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

1.14. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения. В соответствии с уставной деятельностью учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России.

Штатная численность работников учреждения устанавливается руководителем данного учреждения 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).

## **II. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам учреждения, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) устанавливаются 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.

2.2. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждений по должностям и профессиям соответствующих профессионально квалификационных групп (далее – минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, определены в приложении 1 к настоящему Положению, и устанавливаются приказом руководителя учреждения.

Должностной оклад руководителю учреждения устанавливается администрацией городского округа город Кулебаки Нижегородской области в соответствии с п. 3.4.1. настоящего Положения.

Должностной оклад заместителю руководителя устанавливается руководителем учреждения в соответствии с п. 3.7.1. настоящего Положения.

2.3. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

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

2.3.2. 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 (приложение 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность в сфере культуры и искусства городского округа город Кулебаки Нижегородской области, по виду экономической деятельности «Образование дополнительное» к настоящему Положению).

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

2.3.4. 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.

2.3.5. Наличие у работников диплома организации высшего профессионального образования с присвоением квалификации, бакалавра, специалиста, магистра дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование, с учетом перечня повышающих коэффициентов.

2.3.6. Наличие у работников справки об окончании курсов повышения квалификации образовательной организации высшего образования не дает права на установление повышающего коэффициента за образование.

2.3.7. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее профессиональное образование.

2.3.8. Размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников учреждений по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры установлены в приложении 2 к настоящему Положению.

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

- при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ Правительством Нижегородской области – с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;

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

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

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

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.

2.3.10. Руководители учреждений проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) преподавателей, других работников, устанавливают им должностные оклады, ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области.

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

2.4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждениях.

2.4.1. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

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

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

2.4.4. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном пунктом 2.6. настоящего Положения.

2.4.5. Учёт учебной работы преподавателей устанавливается в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними, предусматривается уставом либо локальным актом учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил 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, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

2.4.6. Преподавательская (учебная) работа руководящих и других работников учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

2.4.7. Объем учебной нагрузки преподавателей учреждений устанавливается исходя из количества часов по федеральным государственным требованиям, учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени

(нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, определяются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

2.4.8. Преподавателям учреждений устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы.

2.4.9. 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.

2.5. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждений.

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

2.5.2. 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.

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

2.5.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, 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 Минобрнауки России от 11 мая 2016 года N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

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

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

2.6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

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

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы преподавателей 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 шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше 2-х 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.

2.7. Работникам учреждений 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 учреждения 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 3 "Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности" к настоящему Положению.

2.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных

стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения. Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в приложении 4 к настоящему Положению.

Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются администрацией городского округа город Кулебаки Нижегородской области в соответствии с п. 3.4.2. настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера заместителю руководителя устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с п. 3.7.2. настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера и другие выплаты медицинских, библиотечных и других работников учреждений, не предусмотренных настоящим

Положением, производятся применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

2.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

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.

Перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждений приводятся в приложении 5 "Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципальных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность в сфере культуры и искусства городского округа город Кулебаки Нижегородской области по виду экономической деятельности «Образование дополнительное» к настоящему Положению, и устанавливаются приказом руководителя учреждения.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются администрацией городского округа город Кулебаки Нижегородской области в соответствии с п. 3.5. настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты заместителю руководителя устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с п. 3.8. настоящего Положения.

2.10. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, занимающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы в администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области, в отношении учреждений, осуществляющих исполнение муниципальных функций, наделенных в случаях, предусмотренных действующим законодательством, полномочиями по осуществлению муниципальных функций, возложенных на администрацию городского округа город Кулебаки Нижегородской области, а также обеспечивающих деятельность администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность).

2.11. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных

служащих и работников, занимающих должности, не являющимися должностями муниципальной службы в администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников, занимающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы в администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области, на установленную численность муниципальных служащих и работников, занимающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области, и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году), и доводится администрацией городского округа город Кулебаки Нижегородской области до руководителя подведомственного муниципального учреждения, указанного в пункте 2.10. настоящего Положения.

2.12. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников подведомственного учреждения, указанного в пункте 2.10. настоящего Положения, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников подведомственного учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждений, указанных в пункте 2.10. настоящего Положения, осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, занимающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы в администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области.

### **III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя**

3.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

3.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется администрацией городского округа город Кулебаки Нижегородской области.

Заработная плата заместителей руководителя без учета учебной нагрузки не может превышать среднемесячной заработной платы руководителей организаций, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения.

3.3. По вновь созданному учреждению в течение первого года его деятельности соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета

заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется за период фактической работы учреждения.

### 3.4.Порядок оплаты труда руководителей учреждений.

3.4.1. Должностной оклад устанавливается руководителям учреждений в зависимости от сложности труда, в том числе с учётом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждений.

Размер должностного оклада руководителя учреждения в рублях	Количество обучающихся (среднегодовое)
Учреждения дополнительного образования (ДШИ, ДХШ)	
44333	от 500 детей и более
42216	от 450 до 499 детей включительно
40205	от 400 до 449 детей включительно
38289	от 350 до 399 детей включительно
36449	от 300 до 349 детей включительно
34737	от 250 до 299 детей включительно
33079	от 200 до 249 детей включительно
31504	от 150 до 199 детей включительно
30003	от 100 до 149 детей включительно
28575	от 50 до 99 детей

При изменении численности детей, следствием чего может быть изменение должностного оклада, руководителям учреждений размер должностного оклада устанавливается в декабре на новый календарный год исходя из фактической среднегодовой численности обучающихся за текущий календарный год распоряжением администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области и фиксируется в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем учреждения.

3.4.2. Компенсационные выплаты (доплаты) руководителям учреждений устанавливаются распоряжением администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области и фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем учреждения. Выплаты руководителям за работу в особых условиях труда производятся в соответствии со следующим перечнем.

Выплаты руководителям за особые условия труда территориального и бытового характера:

Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1. За работу в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах (за исключением филиалов, структурных подразделений данных учреждений, которые расположены в городских поселениях).	25

2. За работу в организациях, не имеющих бытовых коммуникаций (водопровода, центрального отопления, канализации и другого).	10
3. Удалённость учреждения от учредителя, централизованной бухгалтерии (нахождение учреждения в другом населённом пункте, разъездной характер работы)	10

Выплаты руководителям за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

№ п/п	Наименование доплат	размер выплат (в процентах от минимального оклада по должности)
1.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда на основании результатов специальной оценки условий труда	<p>Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (статьи 147, 219, 423 Трудового кодекса Российской Федерации).</p> <p>Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях (статья 7 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»)</p>
2.	<p>За привлечение руководителя к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день:</p> <p>руководителям, получающим месячный оклад.</p> <p>По желанию руководителя, 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>не менее чем в двойном размере</p> <p>не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы</p>



3.	За заведование хозяйством - руководителям при отсутствии в штате учреждений должностей заместителей руководителя по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством	10
4.	Руководителям учреждений за участие в работе на областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий	10

3.5. Условия и виды выплат стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются в следующем порядке и включают в себя:

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за качество выполняемых работ - за почетные звания;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (в баллах);
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

3.5.1. Руководителям учреждений устанавливаются повышающие надбавки за выслугу лет:

- при выслуге 1-4 года – 5%;
- при выслуге 5-9 лет – 10%;
- при выслуге 10 и более лет – 15%.

Повышающие надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям учреждений в зависимости от стажа руководящей работы в учреждениях образования и культуры и рассчитываются исходя из должностного оклада руководителя.

Применение повышающих надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

При достижении руководителем определенного стажа руководящей работы стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается распоряжением администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области на основании письменного заявления руководителя учреждения и трудовой книжки. Заявление от руководителя учреждения на имя главы местного самоуправления городского округа город Кулебаки Нижегородской области подается руководителем в отдел культуры администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области (далее – отдел культуры), и направляется начальником отдела культуры главе местного самоуправления городского округа город Кулебаки Нижегородской области. На основании распоряжения администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области установленная выплата за выслугу лет фиксируется в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем учреждения.

3.5.2. Руководителям учреждений предусматриваются персональные повышающие надбавки за звание: "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, а также "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств",

"Заслуженный артист", "Народный артист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", почетное звание "Ветеран сферы воспитания и образования", а также ведомственные награды Министерства культуры Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации: нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации, медаль Л.С. Выготского, предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание или ведомственную награду в размере 10% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для руководителя может быть только при условии соответствия почетного звания, ведомственной награды профилю учреждения.

Персональные повышающие надбавки за звание рассчитываются от должностного оклада. Применение персональных повышающих надбавок за звание не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Персональная надбавка суммируется с должностным окладом.

3.5.3. Для руководителя учреждения предусматривается отдельный перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Указанные выплаты (в баллах) устанавливаются в качестве целевых показателей эффективности деятельности руководителя.

Критерии целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения:

N п\п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1	Обеспечение достижения установленного целевого показателя средней заработной платы работников учреждения в отчётном году	1
2	Повышение квалификации (лично): прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, лекциях или чтениях сферы культуры, публикации в профессиональной прессе	1
3	Выполнение в полном объеме муниципального задания (в рамках допустимых отклонений)	1
4	Выполнение квоты по приёму на работу инвалидов (в соответствии с действующим законодательством)	1
5	Наличие системы повышения квалификации и (или) профессиональной подготовки работников: организация и мониторинг процесса получения образования, повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки работников	1
6	Сетевое взаимодействие с другими организациями: эффективное сотрудничество с другими организациями, совместное использование ресурсов учреждения	1

	(интеллектуальных, творческих, материальных, кадровых, финансовых), оформленное юридически (договор, соглашение, муниципальный правовой акт, локальный акт и т.п.)	
7	Привлечение внебюджетных средств	2
8	Участие в грантовых конкурсах, конкурсах Президентского фонда культурных инициатив (ПФКИ):	
	Фактическое участие в заявочных кампаниях ПФКИ	
	-запрашиваемая сумма грантовых средств ПФКИ	
	До 500 тыс.	0,1-0,5
	До 3 млн.	0,5-1
	Свыше 3 млн.	1-1,5
	Подача заявки на новый проект в стадии реализации существующего проекта-победителя	0,1-0,5
	Наличие в проекте-победителе мероприятий по программе «Пушкинская карта»	1
	Участие в обучающих семинарах проектного офиса ПФКИ	0,5
9	Улучшение материально-технической базы учреждения в рамках муниципальных, региональных, федеральных (национальных) программ и проектов	2
10	Укомплектованность кадрами (специалистами)	1,5
11	Соотношение количества учащихся предпрофессиональных программ к общеразвивающим:	
	От 25% до 50%	1
	Свыше 50%	2
12	Наличие призеров и победителей олимпиад, конкурсов по должности или по преподавательской деятельности руководителя (без учета форм участия и без учета количества призеров)	
	- на муниципальном уровне	1
	- на региональном уровне	1,5
	- на федеральном уровне	2
13	Выпускники руководителя по преподавательской деятельности, поступившие в организации СПО или ВПО (за каждого поступившего) (при наличии справки из организации СПО или ВПО)	2
14	Организация и проведение на базе учреждения фестивалей, конкурсов, выставок, значимых мероприятий:	
	- внутришкольного уровня;	1
	- муниципального уровня;	1,5
	- регионального уровня	2
15	Реализация программы «Пушкинская карта»:	
	-наличие актуальных рекламных материалов по программе «Пушкинская карта» в афишах, на сайтах, в наружной рекламе и СМИ (100%)	0,15
	-процент событий по программе «Пушкинская карта» от общего количества актуальных платных событий из афиши,	0,3

	ориентированных на целевую аудиторию (молодёжь от 14 до 22 лет) (50%)	
	-рост объема продаж по программе «Пушкинская карта» на 30% к предыдущему году	0,35
	-рост объема реализации билетов по программе «Пушкинская карта» на 30% к предыдущему году	0,2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда руководителя:

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	баллы
1	Травматизм участников образовательного процесса в учреждении	-1
2	Предписания Роспотребнадзора, не выполненные своевременно	-1
3	Предписания Госпожнадзора, не выполненные своевременно	-1
4	Обоснованные жалобы от участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	-1
5	Наличие правонарушений, нашедшие отражение в административных, судебных, правоохранительных актах	-1
6	Наличие у учреждения кредиторской задолженности по исполнению финансовых обязательств	-1
7	Наличие дисциплинарных взысканий	-1

Оценка профессиональной деятельности руководителя учреждения производится по итогам календарного года. Данная оценка является основанием для установления руководителям учреждений выплат стимулирующего характера за достигнутые результаты работы в соответствии с настоящим Положением. Для проведения оценки эффективности работы руководителей учреждений администрацией городского округа Кулебаки Нижегородской области создаётся экспертная комиссия, в состав которой входят представители администрации городского округа город Кулебаки Нижегородской области, отдела культуры, централизованной бухгалтерии, профсоюзной организации (при наличии). Заседания экспертной комиссии проводятся ежегодно в декабре текущего года, в срок с 10 до 20 декабря. Дата заседания экспертной комиссии доводится до руководителя не менее чем за 3 рабочих дня. Оценка профессиональной деятельности руководителя может проводиться как в присутствии руководителя, так и в его отсутствие.

Оценка эффективности работы руководителя учреждения осуществляется в отношении тех руководителей, которые имеют период работы не менее 3 месяцев в должности руководителя учреждения. В случае, если период работы руководителя составляет менее 3 месяцев по состоянию на 1 января следующего года, оценка эффективности работы руководителя учреждения культуры производится в декабре следующего года по итогам текущего и предыдущего года.

Комиссия в последний месяц календарного года (декабрь) оформляет на каждого руководителя учреждения оценочный лист по следующей форме:

Целевые показатели эффективности работы руководителя учреждения	Количество присвоенных баллов
---	-------------------------------

В течение трёх рабочих дней начальник отдела культуры доводит до отсутствовавших на заседании руководителей учреждений копии оценочных листов с результатами.

Оценочные листы с результатами оценки эффективности руководителей учреждений Кулебаки Нижегородской области хранятся три года с момента оформления в отделе культуры.

Протокол решения экспертной комиссии направляется начальником отдела культуры в администрацию городского округа город Кулебаки Нижегородской области. На основании протокола комиссии с утверждённым количеством баллов руководителю учреждения формируется размер стимулирующей выплаты за достигнутые результаты работы (выполнение целевых показателей эффективности работы).

Достигнутые руководителем учреждения целевые показатели закрепляются дополнительным соглашением к трудовому договору руководителя.

3.5.4. В целях поощрения руководителя за выполненную работу в учреждении устанавливаются премиальные выплаты (премии). Премирование руководителя учреждения осуществляется администрацией городского округа город Кулебаки Нижегородской области за счет средств ФОТст и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения, на основании решения главы МСУ, принятого по результатам рассмотрения служебной записки начальника отдела культуры. Служебная записка начальника отдела культуры в обязательном порядке должна содержать: указание на соответствующий пункт настоящего Положения об оплате труда, предусматривающего возможность назначения премиальной выплаты; информацию, подтверждающую выполнение со стороны руководителя учреждения мероприятий (либо наступление обстоятельств) – оснований премиальных выплат. В данной служебной записке начальником отдела культуры должно быть подтверждено своевременность, качественность проведенных мероприятий, а также указание на выполнение иных критериев по премиальным выплатам в соответствии с настоящим Положением. Вышеуказанная служебная записка в обязательном порядке согласовывается заместителем главы администрации по социальной политике либо лицом, исполняющим его обязанности, который своей визой подтверждает правомерность и фактическое исполнение (либо наступление) оснований для назначения премиальных выплат.

Виды и размеры премиальных выплат руководителю учреждения (от должностного оклада, в пределах ФОТст по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год):

- за качественную подготовку учреждения к новому учебному году – до 100%;
- за своевременное, качественное и ответственное выполнение срочных и важных (в том числе незапланированных) работ (мероприятий) – до 100%;
- юбилейные даты (10, 20, 30, 40 и т.д. лет учреждению) – до 100%;
- юбилейные даты руководителя (55 и 60 лет для женщин и 60 и 65 лет для мужчин) – до 100%;
- к профессиональным праздникам и праздничным датам (День работника культуры, День учителя, Новый год, День защитника Отечества, Международный женский день, День работника культуры, День Победы) – до 100%;
- наличие грамот, благодарностей вышестоящих организаций руководителю – до 100%.

3.6. Предоставление преподавательской работы руководителю, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, осуществляется при условии, если преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад (ставку). Объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же учреждении его руководителем, составляет не более 18 часов в неделю, устанавливается администрацией городского округа город Кулебаки Нижегородской области и фиксируется в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем учреждения. Преподавательская работа в том же учреждении для руководителя учреждения совместительством не считается.

3.7. Порядок оплаты труда заместителей руководителя учреждения.

3.7.1. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения. При изменении должностного оклада руководителя учреждения производится изменение должностных окладов заместителей руководителя. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются приказом руководителя учреждения и фиксируются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) с заместителями руководителя учреждения.

3.7.2. Компенсационные выплаты (доплаты) заместителям руководителя учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения и фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с заместителем руководителя учреждения. Выплаты заместителям руководителя за работу в особых условиях труда производятся в соответствии со следующим перечнем.

Выплаты заместителям руководителя за особые условия труда территориального и бытового характера:

Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1. За работу в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах (за исключением филиалов, структурных подразделений данных учреждений, которые расположены в городских поселениях).	25
2. За работу в организациях, не имеющих бытовых коммуникаций (водопровода, центрального отопления, канализации и другого).	10

Выплаты заместителям руководителя за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

№ п/п	Наименование доплат	размер выплат (в процентах от минимального оклада по должности)
-------	---------------------	---

1.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда на основании результатов специальной оценки условий труда	<p>Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (статьи 147, 219, 423 Трудового кодекса Российской Федерации).</p> <p>Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях (статья 7 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»)</p>
2.	<p>За привлечение заместителя руководителя к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день:</p> <p>заместителям руководителя, получающим месячный оклад.</p> <p>По желанию заместителя руководителя, 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>не менее чем в двойном размере</p> <p>не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы</p>
3.	За заведование хозяйством — заместителям руководителя при отсутствии в штате учреждений должностей заместителей руководителя по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством	10
4.	Заместителям руководителя учреждений за участие в работе на областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий	10

3.8. Условия и виды выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются в следующем порядке и включают в себя:

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за качество выполняемых работ - за почетные звания;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (в баллах);
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

3.8.1. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются повышающие надбавки за выслугу лет:

- при выслуге 1-4 года – 5%;
- при выслуге 5-9 лет – 10%;
- при выслуге 10 и более лет – 15%. Выплата за выслугу лет устанавливается:

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

для заместителей руководителя, курирующих хозяйственную работу, - в зависимости от общего стажа работы.

Применение повышающих надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

При достижении заместителем руководителя определенного стажа работы стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается приказом руководителя учреждения на основании трудовой книжки. Установленная выплата за выслугу лет (изменение выплаты за выслугу лет) фиксируется в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с заместителем руководителя учреждения.

3.8.2. Заместителям руководителя, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, а также "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Народный артист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", почетное звание "Ветеран сферы воспитания и образования", а также ведомственные награды Министерства культуры Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации: нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации, медаль Л.С. Выготского, предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание или ведомственную награду в размере 10% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для заместителя руководителя может быть только при условии соответствия почетного звания, ведомственной награды профилю учреждения.

Персональные повышающие надбавки за звание рассчитываются от должностного оклада. Применение персональных повышающих надбавок за звание не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных

стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Персональная надбавка суммируется с должностным окладом.



3.8.3. Для заместителей руководителя учреждения предусматривается отдельный перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Указанные выплаты (в баллах) устанавливаются в качестве целевых показателей эффективности деятельности заместителей руководителя.

Примерные критерии целевых показателей эффективности работы заместителей руководителя учреждения по учебной, методической, воспитательной работе:

N п/п	Критерии материального стимулирования	баллы
1	Сохранение контингента обучающихся: отсутствие отсева (не более 5% от общего количества обучающихся по состоянию на 31 декабря в сравнении с 1 января текущего календарного года)	1
2	Повышение квалификации (лично): прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода	1
3	Система работы с документами: своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, в том числе с документами курируемых педагогов, отсутствие замечаний у заместителя руководителя и курируемых педагогов со стороны руководителя учреждения, представителей контролирующих органов	2
4	Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации (сравнение проводится с результатами предыдущего периода по учреждению).	1
5	Наличие призов и победителей олимпиад, конкурсов по должности или по преподавательской деятельности заместителя руководителя, по личной творческой деятельности (без учета форм участия и без учета количества призов):	
	- на муниципальном уровне	1
	- на региональном уровне	1,5
	- на федеральном уровне	2
6	Методическая работа: организация и проведение семинаров, конференций, педагогических чтений не ниже муниципального уровня	2
7	Руководство методическими объединениями в учреждении	1,5
8	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам), участие в самообследовании учреждения	1
9	Организация повышения квалификации курируемых педагогов	1
10	Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) курируемых педагогов: наличие соответствующей документации, анализа, отчетов	1

Примерные критерии целевых показателей эффективности работы заместителя руководителя учреждения по административно-хозяйственной части:

N п\п	Критерии материального стимулирования	баллы
1	Повышение квалификации (лично): прохождение курсовой подготовки или дополнительной профессиональной переподготовки	1
2	Система работы с документами: своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководителя учреждения, представителей контролирующих органов	1
3	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам), участие в самообследовании учреждения	1
4	Организация повышения квалификации курируемых работников: прохождение курируемыми работниками курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), дополнительной профессиональной переподготовки	2
5	Работа с общественными организациями, органом государственного управления по курируемым вопросам: взаимодействие с общественными организациями, коллегиальными органами управления учреждением и другими организациями в рамках должностной инструкции, отраженное в локальных нормативных актах учреждения, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях	2
6	Информатизация управленческой деятельности: применение информационных технологий и компьютерной техники в управлении. Использование информационных технологий и программных продуктов в организации административно-управленческой деятельности (в системе «Электронный бюджет», 1С и т.п.)	2
7	Работа в контрактной системе закупок, работа в АЦК, ЕИС, «Электронный бюджет»	2

Примерные критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда заместителей руководителя учреждения:

N п\п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	баллы
1	Травматизм участников образовательного процесса в учреждении (в рамках должностной инструкции)	-1
2	Предписания Роспотребнадзора, не выполненные своевременно (в рамках должностной инструкции)	-1
3	Предписания Госпожнадзора, не выполненные своевременно (в рамках должностной инструкции)	-1
4	Обоснованные жалобы от участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах учреждения (в рамках должностной инструкции)	-1
5	Наличие правонарушений, нашедшие отражение в административных, судебных, правоохранительных актах	-1

Оценка профессиональной деятельности заместителей руководителя учреждения производится по итогам календарного года. Данная оценка является основанием для установления заместителям руководителя учреждения выплат стимулирующего характера за достигнутые результаты работы в соответствии с настоящим Положением. Для проведения оценки эффективности работы заместителей руководителя учреждения руководителем учреждения создаётся экспертная комиссия, в состав которой входят руководитель учреждения, представитель и члены трудового коллектива учреждения, профсоюзной организации (при наличии). Заседания экспертной комиссии проводятся ежегодно в декабре текущего года. Дата заседания экспертной комиссии доводится до заместителей руководителя не менее чем за 3 рабочих дня. Оценка профессиональной деятельности заместителя руководителя может проводиться как в присутствии заместителя руководителя, так и в его отсутствие.

Оценка эффективности работы заместителей руководителя учреждения осуществляется в отношении тех заместителей руководителя, которые имеют период работы не менее 3 месяцев в должности заместителя руководителя учреждения. В случае, если период работы заместителя руководителя составляет менее 3 месяцев по состоянию на 1 января следующего года, оценка эффективности работы заместителя руководителя учреждения культуры производится в декабре следующего года по итогам текущего и предыдущего года.

Комиссия в последний месяц календарного года (декабрь) оформляет на каждого заместителя руководителя учреждения оценочный лист по следующей форме:

Целевые показатели эффективности работы заместителя руководителя учреждения	Количество присвоенных баллов
---	-------------------------------

В течение трёх рабочих дней руководитель учреждения доводит до отсутствовавших на заседании заместителей руководителя учреждения копии оценочных листов с результатами.

Оценочные листы с результатами оценки эффективности заместителей руководителя хранятся в учреждении три года с момента оформления.

На основании протокола комиссии с утверждённым количеством баллов заместителям руководителя учреждения формируется размер стимулирующей выплаты за достигнутые результаты работы (выполнение целевых показателей эффективности работы) и оформляется приказом руководителя учреждения.

Достигнутые заместителями руководителя целевые показатели закрепляются дополнительными соглашениями к трудовым договорам заместителей руководителя.

3.8.4. В целях поощрения заместителей руководителя за выполненную работу в учреждении устанавливаются премиальные выплаты (премии). Премирование заместителей руководителя учреждения осуществляется руководителем учреждения за счет средств ФОТст и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения. Премия не выплачивается заместителям руководителя, имеющим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

Виды и размеры премиальных выплат заместителям руководителя учреждения (от должностного оклада, в пределах ФОТст по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год):

-за качественную подготовку учреждения к новому учебному году – до 50%;

- за своевременное, качественное и ответственное выполнение срочных и важных (в том числе незапланированных) работ (мероприятий) – до 50%;
- юбилейные даты (10, 20, 30, 40 и т.д. лет учреждению) – до 50%;
- юбилейные даты заместителя руководителя (55 и 60 лет для женщин и 60 и 65 лет для мужчин) – до 100%;
- к профессиональным праздникам и праздничным датам (День работника культуры, День учителя, Новый год, День защитника Отечества, Международный женский день, День работника культуры, День Победы)- до 100%;
- наличие грамот, благодарностей вышестоящих организаций заместителю руководителя – до 100%.

3.9.Предоставление преподавательской работы заместителям руководителя, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, осуществляется при условии, если преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад (ставку). Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же учреждении заместителем руководителя, определяется руководителем учреждения и фиксируется в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с заместителем руководителя учреждения. Преподавательская работа в том же учреждении для заместителя руководителя учреждения совместительством не считается.

3.10.Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей учреждений, их заместителей 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 Правительства Нижегородской области от 27 декабря 2016 г. № 907.

#### **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 учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем учреждения 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 учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

4.5. Основной персонал учреждения – педагогические работники (преподаватели, концертмейстеры), непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования. Перечень должностей вспомогательного персонала:

делопроизводитель; секретарь;  
электрик (электромонтер); сантехник (слесарь-сантехник); плотник;  
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; водитель;  
настройщик;  
механик по обслуживанию звуковой техники; звукооператор;  
кладовщик;  
костюмер;  
уборщик служебных помещений; гардеробщик;  
дворник; сторож.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения. Перечень должностей административно-управленческого персонала:

руководитель (директор);  
заместитель руководителя (заместитель директора).

4.6. Положением об оплате труда работников учреждения предусматривается выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь может быть выплачена за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда, из средств экономии фонда оплаты труда. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются положением об оплате труда работников учреждения либо иным локальным актом учреждения в соответствии со следующим перечнем:

1) На лечение и восстановление здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой), тяжелым заболеванием, требующим платной операции (далее – лечение), полученными в период работы в учреждении при предоставлении медицинских справок, заключений и других соответствующих документов в размере стоимости лечения, но не выше 15 000 рублей;

2) В связи с утратой личного имущества работника в результате пожара или стихийного бедствия при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других служб в размере, не превышающем 25 000 рублей;

3) В связи со смертью близких родственников работника при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство:

- одного из родителей в размере, не превышающем 10 000 рублей;

- супруга, ребенка в размере, не превышающем 25 000 рублей;

4) В случае смерти работника – штатного сотрудника учреждения на момент смерти, - одному из его близких родственников (супругу, ребенку, родителю) при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство, в размере, не превышающем 10 000 рублей.

4.7. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи за счет экономии средств фонда оплаты труда являются личное заявление работника (в случае смерти работника - близкого родственника) и подтверждающие документы.

4.8. Выплаты материальной помощи за счет экономии средств фонда оплаты труда производятся работникам на основании приказа руководителя учреждения.

4.9. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается администрацией городского округа город Кулебаки Нижегородской области на основании личного заявления руководителя учреждения.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
бюджетных учреждений,  
осуществляющих образовательную  
деятельность в сфере культуры и  
искусства городского округа город  
Кулебаки Нижегородской области, по  
виду экономической деятельности  
«Образование дополнительное»

**Порядок  
формирования должностных окладов (ставок заработной платы)  
работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих  
образовательную деятельность в сфере культуры и искусства городского  
округа город Кулебаки Нижегородской области, по виду экономической  
деятельности «Образование дополнительное»**

1. Порядок формирования должностных окладов работников учреждений, 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 (вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части)	9282

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (музыкальный руководитель)	1,0	13066
2 квалификационный уровень (концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор)	1,11	14516
3 квалификационный уровень (методист, старший педагог дополнительного образования)	1,17	15243

4 квалификационный уровень (преподаватель, старший методист, тьютор, учитель)	1,22	15970
--	------	-------

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	8739
2 квалификационный уровень	1,04	9103
3 квалификационный уровень	1,09	9468

1.5. 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
кандидат 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 учреждения, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, остался один год и менее.

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

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).



2. Порядок формирования должностных окладов работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общепрофессиональных 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 «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня».

Размер минимального оклада первого уровня-6824 рублей.

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень: делопроизводитель; кассир; секретарь; секретарь-машинистка	1,0	6824
2 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	1,08	7370

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

Размер минимального оклада первого уровня-7417 рублей.

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень: администратор; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью; техник; техник конструктор; техник по инструменту; техник-программист; художник	1,02	7565
2 квалификационный уровень: заведующий архивом; заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория	1,04	7714

3 квалификационный уровень: заведующий научно-технической библиотекой; начальник хозяйственного отдела; производитель работ (прораб), включая старшего; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	1,11	8233
4 квалификационный уровень: механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий".	1,17	8678
5 квалификационный уровень: начальник (заведующий) мастерской.	1,26	9345

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

Размер минимального оклада первого уровня-8901 рублей.

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень: бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; 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 сбыту;	1,00	8901

экономист по труду; экономист по финансовой работе; юрисконсульт		
2 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	1,20	10681
3 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	1,40	12461
4 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	1,55	13797
5 квалификационный уровень: Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	1,67	14865

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 8 901 руб.		
1 квалификационный уровень (специалист в сфере закупок, специалист в области охраны труда)	1,0	8 901

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

Размер минимального оклада первого уровня-17733 рублей.

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

1 квалификационный уровень: начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны труда; начальник отдела по связям с общественностью; начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела	1,0	17733
2 квалификационный уровень: Главный <sup>2</sup> (механик; сварщик; технолог; энергетик)	1,1	19506
3 квалификационный уровень: Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	1,25	22166

3. Порядок формирования ставок заработной платы работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не включенных в ПКГ "Общепрофессиональные 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 "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня".

Размер минимальной ставки заработной платы: 5462 руб.

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; дворник; кладовщик; садовник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территорий	
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 "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня".

Размер минимальной ставки заработной платы: 6195 руб.

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; пожарный	
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 включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих.

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: 5462 руб.			
	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: 6195 руб.			
	5	Слесарь по ремонту автомобилей	1,11
		Слесарь-сантехник	1,11

		Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	1,11

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2**  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
бюджетных учреждений,  
осуществляющих образовательную  
деятельность в сфере культуры и  
искусства городского округа город  
Кулебаки Нижегородской области, по  
виду экономической деятельности  
«Образование дополнительное»

**РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ,  
МИНИМАЛЬНЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВА  
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД КУЛЕБАКИ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ, ПО  
ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ОБРАЗОВАНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ», ПО ЗАМЕЩАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ,  
ПРЕДУСМОТРЕННЫМ ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальные оклады (минимальные ставки зарботной платы), рублей
1.	ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня" (костюмер)		11297
2.	ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второгоуровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень (настройщик пианино и роялей 4-8 разрядов ЕТКС)	1,0	12463
3.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" (руководитель кружка, аккомпаниатор, культорганизатор)		13715
4.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" (библиотекарь, библиограф, звукооператор, художник, художник- конструктор и другие)		15359

5.	ПКГ "Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии" (заведующий отделом (сектором) библиотеки, заведующий отделом (сектором) музея, звукорежиссер и другие)		17192
----	---	--	-------



ПРИЛОЖЕНИЕ 3  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
бюджетных учреждений,  
осуществляющих образовательную  
деятельность в сфере культуры и  
искусства городского округа город  
Кулебаки Нижегородской области,  
по виду экономической  
деятельности «Образование  
дополнительное»

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

Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За руководство отделениями (при наличии в отделении/методическом объединении от 5 дисциплин одного профиля)	30
2. Преподавателям за заведование (руководство) производственной практикой (по договору с организацией среднего профессионального обучения)	35
3. Педагогическим работникам учреждений за участие в работе на областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий	20

**Примечания:**

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

**ПРИЛОЖЕНИЕ 4**  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных бюджетных  
учреждений, осуществляющих  
образовательную деятельность во сфере  
культуры и искусства городского округа  
город Кулебаки Нижегородской области,  
по виду экономической деятельности  
«Образование дополнительное»

### 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:

Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1. За работу в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах (за исключением филиалов, структурных подразделений данных учреждений, которые расположены в городских поселениях) (специалистам согласно пункту 1.5. настоящего приложения)	25
2. За работу в учреждениях, не имеющих бытовых коммуникаций (водопровода, центрального отопления, канализации и другого).	10

1.2. Выплаты отдельным категориям работников за особые условия труда производственного характера:

N	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в учреждениях, имеющих отделения, классы, группы, в которых реализуются адаптированные образовательные программы, для	

	обучающихся с ограниченными возможностями здоровья:	
	работникам, непосредственно реализующим адаптированные образовательные программы	20
2	Преподавателям за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	20

1.3. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимальных размеров выплат) определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов.

1.4. В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты компенсационного характера по двум 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.

1.5. Установление выплат компенсационного характера в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах (за исключением филиалов, структурных подразделений данных учреждений, которые расположены в городских поселениях), а также за границами населенных пунктов (для учреждений круглогодичного действия), осуществляется следующим работникам учреждений:

1.5.1. Руководящие работники:

- директор;
- заместитель директора;
- главный бухгалтер, его заместители;
- руководитель группы.

1.5.2. Главные специалисты.

1.5.3. Ведущие специалисты.

1.5.4. Специалисты:

- библиотекари, педагогические работники, концертмейстеры, аккомпаниаторы;
- организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми;
- методисты;
- бухгалтеры, экономисты, художники;

- инженеры, механики, техники, мастера и другие специалисты, предусмотренные квалификационным справочником.

1.6. Выплата молодым специалистам в размере 3000 рублей ежемесячно устанавливается выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, принятым на работу на постоянной основе на педагогические должности в учреждения образования Нижегородской области 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).

1.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

№ п/п	Наименование доплат	размер выплат (в процентах от минимального оклада по должности)
1.	За работу в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	35
2.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда на основании результатов специальной оценки условий труда	Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (статьи 147, 219, 423 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях (статья 7 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»)
3.	За ненормированный рабочий день водителям автомобилей	25
4.	За работу водителям автомобилей, требующего повышенного уровня профессиональной квалификации	

	I класса II класса	25 10
5.	<p>За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день:</p> <p>работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам</p> <p>работникам, получающим месячный оклад. 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>не менее чем в двойном размере</p> <p>не менее двойной часовой или дневной ставки;</p> <p>не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы</p>
6.	Работникам учреждений за работу в комиссиях по осуществлению закупок:	
	Руководство комиссиями	20
	Работа секретаря	15
7.	Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате учреждения должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств	30
8.	Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения	до 30
9.	За обслуживание вычислительной техники – педагогическим или другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов или без их привлечения (завнеурочную работу по поддержке,	

	установке, обновлению программного обеспечения (в том числе антивирусных программ), мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения управленческого, учебного процесса с использованием компьютеров, иной мультимедийной и вычислительной техники:	
	за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не менее 4 единиц	10
	за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом 5-9 единиц	15
	за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом 10-14 единиц	20
	за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры 15 и более единиц	25
10.	За работу с библиотечным фондом учебников - работникам учреждений, где отсутствует должность библиотекаря за работу с библиотечным фондом учебников, за работу с архивом учреждения	20
11.	За ведение делопроизводства - преподавателям и другим работникам при отсутствии в штате делопроизводителя	25
12.	За заведование хозяйством - работникам при отсутствии в штате учреждений должностей заместителей руководителя по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством	10
13.	Работникам за участие в работе на областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий	10

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

1.9. 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

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

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

1.12. Процентная надбавка к должностному окладу работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
бюджетных учреждений,  
осуществляющих  
образовательную деятельность в  
сфере культуры и искусства  
городского округа город  
Кулебаки Нижегородской  
области, по виду экономической  
деятельности «Образование  
дополнительное»

ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ  
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВА ГОРОДСКОГО  
ОКРУГА ГОРОД КУЛЕБАКИ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ, ПО ВИДУ  
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ОБРАЗОВАНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность в сфере культуры и искусства городского округа город Кулебаки Нижегородской области, по виду экономической деятельности «Образование дополнительное» (далее - учреждения), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности работников учреждения.

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

1.3. Положение о стимулировании труда работников учреждения и является неотъемлемой частью положения об оплате труда работников учреждения.

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

1.5. Установление стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), доплат работникам



за дополнительно возложенные обязанности, выплат компенсационного характера.

1.6. Руководитель учреждения 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 (или) штата учреждения.

1.7. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения по видам и формам материального стимулирования работников производится руководителем учреждения в соответствии с положением об оплате труда, утвержденным в данном учреждении, в соответствии с приложением 7 «Примерный порядок распределения фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части» к Положению и с порядком, установленным в п.2.1. настоящего приложения.

1.8. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников учреждения за качество труда, не связанных с результативностью деятельности, недопускается.

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

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в следующем порядке и включают в себя:

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- выплаты за качество выполняемых работ (в том числе за почетные звания педагогических работников);

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (педагогическим работникам в баллах);

- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

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

при выслуге лет от 1 до 4 лет	5%
при выслуге лет от 5 до 9 лет	10%
при выслуге 10 и более лет	15%

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, общего стажа работы по должностям работников вспомогательного персонала, и рассчитывается,

исходя из должностного оклада по ПКГ, для должностей педагогических работников - от должностного оклада по ПКГ с учетом учебной нагрузки. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников учреждений при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 6 "Порядок определения стажа педагогической работы" к Положению. Основным документом для определения стажа работы являются трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

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).

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагают поощрение работников должностей вспомогательного персонала за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий; за особый режим работы (осуществление работы с детьми и посетителями, требующими повышенного внимания, и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения. За качество выполняемых работ работникам могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты:

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер 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.

2.1.3. Педагогическим работникам учреждений, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, а также "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Народный артист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный",

"Заслуженный", почетное звание "Ветеран сферы воспитания и образования", а также ведомственные награды Министерства культуры Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации: нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации, медаль Л.С. Выготского, предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание или ведомственную награду в размере 10% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для педагогического работника может быть только при условии соответствия почетного звания, ведомственной награды профилю учреждения.

Применение персональной повышающей надбавки за почетное звание или ведомственную награду 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).

2.1.4. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы (целевые критерии показателей эффективности) предполагают поощрение педагогического работника за успешное и добросовестное исполнение педагогическим 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 учреждения. Перечень критериев оценки результативности и качества работы (в баллах) изложен в разделе 3 настоящего приложения.

2.1.5. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются премиальные выплаты (премии). Премирование работников учреждения осуществляется руководителем учреждения за счет средств ФОТст и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения. Премия не выплачивается работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

Виды и размеры премиальных выплат работникам учреждения (от должностного оклада, в пределах ФОТст по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год):

- за качественную подготовку учреждения к новому учебному году – до 50%;
- за своевременное, качественное и ответственное выполнение срочных и важных (в том числе незапланированных) работ (мероприятий) – до 50%;
- юбилейные даты (10, 20, 30, 40 и т.д. лет учреждению) – до 50%;
- юбилейные даты работника (55 и 60 лет для женщин и 60 и 65 лет для мужчин) – до 100%;
- к профессиональным праздникам и праздничным датам (День работника культуры, День учителя, Новый год, День защитника Отечества, Международный женский день, День работника культуры, День Победы)- до 100%;
- наличие грамот, благодарностей вышестоящих организаций работнику – до 100%.

3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам педагогического состава учреждений за качество и высокие результаты

работы (целевые критерии показателей эффективности)

### 3.1. Примерные критерии стимулирования преподавателя (концертмейстера):

N	Критерии материального стимулирования	Баллы
1	Положительная динамика уровня успеваемости (достижений) обучающихся по итогам переводных зачетов, экзаменов: отсутствие неаттестованных, имеющих академическую задолженность.	1
2	Образовательные программы: разработка, коррекция образовательных программ, рабочих программ по учебным предметам, используемых в обучении, разработка авторских программ (без учета количества программ; в течение рассматриваемого периода).	2
3	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий: систематическое проведение здоровьесберегающих мероприятий в урочной и внеурочной деятельности.	1
4	Наличие методической работы преподавателя: участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах не ниже муниципального уровня.	2
5	Наличие призеров и победителей олимпиад, конкурсов, в том числе по личной преподавательской деятельности, собственной творческой, исполнительской деятельности, без учета форм участия и без учета количества призеров:	
	- на уровне учреждения;	0,5
	- на муниципальном уровне;	1
	- на региональном уровне;	1,5
	- на федеральном уровне	2
6	Участие в работе методического объединения в учреждении, проведение открытых уроков, мастер-классов, публикация методических материалов.	1
7	Выпускники, поступившие в организации СПО или ВПО в сфере образования, культуры, искусства по профилю, смежному профилю (за каждого поступившего).	2
8	Наличие работы с родителями: эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, включая индивидуальную работу, систематическое проведение родительских собраний (не реже 2 раз в год).	1
9	Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм.	1
10	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода.	1
11	Внеклассная работа с обучающимися: проведение школьных предметных олимпиад, конкурсов творческих работ, концертов, классных часов различной тематики и др.	2

### 3.2. Примерные показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда преподавателя (концертмейстера):

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	-1
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах учреждения	-1
3	Стабильный отсев обучающихся (свыше 5% обучающихся класса к концу года в сравнении с началом календарного года)	-1
4	Наличие дисциплинарных взысканий, правонарушений, нашедшие отражение в административных актах учреждения, судебных, правоохранительных актах	-1
5	Систематические замечания по работе с документами согласно должностной инструкции (более 3-х в рассматриваемом периоде)	-1

3.3. Оценка профессиональной деятельности педагогического работника учреждения производится по итогам календарного года. Данная оценка является основанием для установления педагогическим работникам учреждения выплат стимулирующего характера за достигнутые результаты работы в соответствии с настоящим Положением. Для проведения оценки эффективности работы педагогических работников учреждения руководителем учреждения создаётся экспертная комиссия, в состав которой входят руководитель учреждения, заместители руководителя, представитель трудового коллектива учреждения, профсоюзной организации (при наличии). Заседания экспертной комиссии проводятся ежегодно в декабре текущего года. Дата заседания экспертной комиссии доводится до педагогических работников не менее чем за 3 рабочих дня. Оценка профессиональной деятельности педагогического работника может проводиться как в присутствии педагогического работника, так и в его отсутствие.

Оценка эффективности работы педагогических работников учреждения осуществляется в отношении тех педагогических работников, которые имеют период работы не менее 3 месяцев в должности педагогических работников учреждения. В случае, если период работы педагогического работника составляет менее 3 месяцев по состоянию на 1 января следующего года, оценка эффективности работы педагогического работника учреждения производится в декабре следующего года по итогам текущего и предыдущего года.

Комиссия в последний месяц календарного года (декабрь) оформляет на каждого педагогического работника учреждения оценочный лист по следующей форме:

Целевые показатели эффективности работы преподавателя (концертмейстера) учреждения	Количество присвоенных баллов
--	-------------------------------

В течение трёх рабочих дней руководитель учреждения доводит до отсутствовавших на заседании педагогических работников учреждения копии оценочных листов с результатами.

Оценочные листы с результатами оценки эффективности педагогических работников хранятся в учреждении три года с момента оформления.

На основании протокола комиссии с утверждённым количеством баллов педагогическим работникам учреждения формируется размер стимулирующей

выплаты за достигнутые результаты работы (выполнение целевых показателей эффективности работы) и оформляется приказом руководителя учреждения.

Достигнутые педагогическими работниками целевые показатели закрепляются дополнительными соглашениями к трудовым договорам педработников.

3.4. На основании проведенной оценки достижений педагогических работников учреждения производится подсчет баллов за соответствующий период по каждому педагогическому работнику учреждения. Подсчет баллов для оценки руководителя учреждения проводится администрацией городского округа город Кулебаки Нижегородской области (отделом культуры). Подсчет баллов для оценки заместителей руководителя учреждения проводится руководителем учреждения. Полученное количество баллов суммируется с баллами педагогических работников учреждения и определяется итоговое количество баллов по учреждению.

3.5. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу педагогического работника учреждения за результативность и качество труда (критерии эффективности) устанавливается приказом руководителя учреждения в баллах на календарный год. Стоимость одного балла устанавливается приказом руководителя учреждения в соответствии с п. 3.6. настоящего приложения на период, предусмотренный положением об оплате труда работников учреждения (месяц, квартал, полугодие, год). Размеры выплат стимулирующего характера педагогического работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

3.6. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок по критериям эффективности делится на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла "Д".

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику учреждения рассчитывается по формуле:

$HE = Д \times Б$ , где:

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику; Д - денежный вес одного балла;

Б - количество баллов работника.

Например, ФОТст надбавок в месяце составляет 250000 рублей, а общая сумма баллов, набранная работниками учреждения, = 1000, тогда денежный вес 1 балла = 250000 рублей / 1000 = 250 рублей.

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов работника учреждения и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда работнику на период месяца.

ПРИЛОЖЕНИЕ 6  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
бюджетных учреждений,  
осуществляющих  
образовательную деятельность в  
сфере культуры и искусства  
городского округа город  
Кулебаки Нижегородской  
области, по виду экономической  
деятельности «Образование  
дополнительное»

**ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ**

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  Организации здравоохранения и социального обеспечения:	учителя, преподаватели, старшие методисты, методисты, концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования,

	дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, аккомпаниаторы, культорганизаторы, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, воспитатели-методисты
2.	Образовательные организации высшего образования	профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
3.	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
4.	Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями	руководящие, методические должности, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
5.	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 и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы по специальности, соответствующей профилю работы в учреждении:

- 1) педагогам дополнительного образования;



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

3) преподавателям организаций 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.

Работникам учреждений время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одной 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 поранее 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 теили иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не былиучтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

ПРИЛОЖЕНИЕ 7  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
бюджетных учреждений,  
осуществляющих образовательную  
деятельность в сфере культуры и  
искусства городского округа город  
Кулебаки Нижегородской области,  
по виду экономической деятельности  
«Образование дополнительное»

**ПРИМЕРНЫЙ ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА  
НА БАЗОВУЮ И СТИМУЛИРУЮЩУЮ ЧАСТИ**

1.1. Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность в сфере культуры и искусства городского округа город Кулебаки Нижегородской области, по виду экономической деятельности «Образование дополнительное» предусмотрено распределение фонда оплаты труда работников учреждений (ФОТ) на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст). Распределение фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части производится руководителем учреждения. Настоящий Порядок служит основой для разработки алгоритма действий по распределению фонда оплаты труда работников учреждения в качестве примерного.

1.2. Формирование ФОТб производится суммированием следующих видов выплат:

-должностные оклады работников (минимальные оклады с применением выплат, формирующих должностные оклады);

-компенсационные выплаты и доплаты за дополнительно возложенные обязанности.

1.3. ФОТст составляет разницу ФОТ и ФОТб. Формирование и распределение ФОТст производится следующим образом и в последовательности:

1) Производится сумма выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

2) Производится сумма выплат за качество выполняемых работ (в том числе за почетные звания педагогических работников);

3) Из ФОТст производится вычет сумм по двум предыдущим параметрам;

4) Оставшаяся часть ФОТст распределяется так:

-70% используется на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (административным и педагогическим работникам в баллах);

-30 % на премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

1.4. В результате непредвиденных ситуаций, например, оптимизации штата, больничных листов, отпусков работников без сохранения заработной платы и т.п. может быть образована экономия бюджетных средств. Денежные средства экономии могут быть направлены на выплату материальной помощи, а в случае отсутствия для этого оснований средства экономии направляются на увеличение премиальных выплат.

1.5. Руководитель проводит финансовый мониторинг по выплатам заработной платы и регулированию ФОТ не реже одного раза в три месяца (ежеквартально).