

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«МОЛОДЁЖНЫЙ ЦЕНТР»  
ГОРОДЕЦКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

---

606503, Россия, Нижегородская обл., г. Городец, ул.Фурманова, дом 10А, тел/факс:9-09-54

**ПРИКАЗ**

«09» января 2025 г.

№ 4/к

**«Об утверждении Положения об оплате труда работников»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 года № 88-З «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Администрации Городецкого муниципального округа Нижегородской области от 26.12.2024 № 6220

**ПРИКАЗЫВАЮ :**

1. Утвердить прилагаемое положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Молодёжный центр» Городецкого муниципального округа.

2. Настоящий приказ вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 октября 2024 г.

3. Признать утратившими силу с 1 октября 2024 года:

- приказ от «31» января 2023 г. № 19/к «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Молодёжный центр» Городецкого муниципального округа»;

- приказ от «26» октября 2023 г. № 176/к «О внесении изменений в

«Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Молодёжный центр» Городецкого муниципального округа»;

- приказ от «01» октября 2024 г. № 179/к «О внесение изменений в «Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Молодёжный центр» Городецкого муниципального округа»;

4. Разместить настоящий приказ на официальном сайте МБУ ДО «Молодёжный центр» Городецкого муниципального округа.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



Л.С. Ветюгова

**СОГЛАСОВАНО:**  
На Совете Центра

**УТВЕРЖДАЮ:**  
Директор МБУ ДО  
«Молодёжный центр»  
Городецкого муниципального округа



Л.С. Ветюгова  
Ф.И.О.

Протокол от «09» января 2025 г. № 1

Приказ от «09» января 2025 г. № 4/к

**Положение  
об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
«Молодёжный центр» Городецкого муниципального округа**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», другими нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области.

1.2. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Молодёжный центр» Городецкого муниципального округа (далее – Учреждение).

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в целях:

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

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, устанавливается с учетом мнения коллегиального органа, наделенного полномочиями по осуществлению управленческих функций в соответствии с уставом Учреждения.

Оплата труда работников Учреждения осуществляется по отраслевой системе оплаты труда с учетом специфики деятельности Учреждения в соответствии с постановлением Администрации Городецкого

муниципального округа Нижегородской области от 26.12.2024 № 6220.

Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

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

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

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

г) перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях Городецкого округа и разъяснений о порядке установления данных выплат, утвержденного постановлением администрации Городецкого муниципального района Нижегородской области от 29.12.2022 N 3872;

д) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общепрофессиональных профессий рабочих муниципальных учреждений Городецкого округа;

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

ж) мнения коллегиального органа, наделенного полномочиями по осуществлению управленческих функций в соответствии с уставом Учреждения.

1.5. Система оплаты труда работников Учреждения 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, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5.1. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения устанавливается в соответствии с постановлением Администрации Городецкого муниципального округа Нижегородской области от 26.12.2024 № 6220.

1.5.2. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения определяется путем деления утвержденного на текущий год объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения на численность работников Учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

1.6. Минимальные оклады (ставки заработной платы) работников по

профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

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

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

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

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

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

Учредитель Учреждения устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников подведомственных организаций (не более 40 процентов).

1.11. Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального норматива бюджетного финансирования, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю средств на учебные расходы, оснащение образовательного процесса, на оплату труда работников Учреждения.

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

1.13. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников Учреждения, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного решением Земского собрания Городецкого муниципального округа о бюджете муниципального округа на очередной финансовый год и плановый период.

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

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части устанавливается руководителем Учреждения по согласованию с коллегиальным органом управления (при наличии).

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

2.3. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих Учреждения (примерные штатные расписания по типам образовательных организаций утверждаются приказами министерства образования и науки Нижегородской области). В соответствии с уставной деятельностью Учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 года № 305н; от 29 мая 2008 года № 247н; от 29 мая 2008 года № 248н; от 5 мая 2008 года № 216н; от 5 мая 2008 года № 217н; от 18 июля 2008 года № 342н.

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

В случае оптимизации структуры и численности работников Учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О

Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

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

2.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в приложении 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Молодёжный центр» Городецкого муниципального округа» к настоящему Положению.

Оплата труда педагогических работников, для которых приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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» устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставки заработной платы (минимального оклада по ПКГ должностей педагогических работников согласно пункту 1.2 приложения 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Молодёжный центр» Городецкого муниципального округа» к настоящему Положению) (далее - минимальный оклад по ПКГ должностей педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия «оклад», «должностной оклад» осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную отраслевую систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

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

или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в приложении 2 «Выплаты компенсационного характера работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Молодёжный центр» Городецкого муниципального округа» к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Примерный перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам организаций приводятся в приложении 3 «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Молодёжный центр» Городецкого муниципального округа» к настоящему Положению.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения определено в приложении 3 «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Молодёжный центр» Городецкого муниципального округа» к настоящему Положению.

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

2.8. Работникам Учреждения 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 4 «Доплаты за дополнительно возложенные обязанности на педагогических муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Молодёжный центр» Городецкого муниципального округа» к настоящему Положению.

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

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

2.9.2. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный оклад по ПКГ, соответствующий занимаемой должности или профессии. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к должностному окладу (приложение 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Молодёжный центр» Городецкого муниципального округа» к настоящему Положению).

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

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

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

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

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

педагогической работы муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Молодёжный центр» Городецкого муниципального округа» к настоящему Положению.

2.9.8. Размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры установлены в приложении 6 «Размеры минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Молодёжный центр» Городецкого муниципального округа по замещаемым должностям, предусмотренным пкг должностей работников культуры» к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

2.9.10. Руководители Учреждения проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) педагогических и других работников, устанавливая им должностные оклады, ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в Учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом учредителя Учреждения.

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

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

2.10.1. 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 № 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 (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

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

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

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

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

2.10.6. Педагогам (преподавателям), у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по

истечении срока уведомления о ее снижении, предусмотренного настоящим пунктом, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктом 2.10.8 настоящего Положения.

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

2.10.7. Преподавательская (учебная) работа руководящих и других работников Учреждения без занятия штатной должности в учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской, научной работе.

2.10.8. Объем учебной нагрузки педагогов (преподавателей) Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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».

При определении учебной нагрузки на новый учебный год педагогам (преподавателям), для которых организация является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания программ дополнительного образования в группах.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания программ в группах обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в группах, в которых впервые начинается изучение программы (модуля).

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, для которых норма часов учебной (преподавательской) работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества программ (модулей).

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества программ (модулей).

Объем учебной нагрузки педагогов (преподавателей) больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

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

2.10.9. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения коллегиального органа управления (при наличии) и при условии, если педагоги (преподаватели), для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

При возложении на педагогов (преподавателей) Учреждения, для которых оно является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

Учебная нагрузка педагогам (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 педагогами (преподавателями).

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения.

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогов (преподавателей) за работу по совместительству в другой образовательной организации, педагогам (преподавателям), для которых Учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

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

2.11.2. Тарификация педагогов (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 раздельно по полугодиям.

2.11.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 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.

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

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

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

за часы педагогической работы, выполненные педагогами

(преподавателями) при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

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

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

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

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

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

2.13. В случаях, когда при исполнении должностных обязанностей руководителя, исполняющего обязанности руководителя Учреждения возникает личная заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, управленческие решения в отношении работников, перечень которых утверждается внутренним локальным актом, принимается заместителем руководителя Учреждения по согласованию с учредителем Учреждения.

В случаях, когда при исполнении должностных обязанностей начальника управления образования и молодежной политики администрации Городецкого муниципального округа Нижегородской области, исполняющего обязанности начальника управления образования и молодежной политики в отношении руководителя Учреждения, исполняющего обязанности руководителя учреждения возникает личная заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, управленческие решения принимаются заместителем начальника управления образования и молодежной политики администрации Городецкого муниципального округа Нижегородской области.

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

3.1. Заработная плата руководителя организаций, его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя,) определяется управлением образования и молодежной политики администрации Городецкого муниципального округа Нижегородской области в размере, не превышающем размера, установленного постановлением администрации Городецкого муниципального округа Нижегородской области от 31 января 2023 года № 218 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений».

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

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя) определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя на среднемесячную заработную плату работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

3.3. Должностной оклад заместителя руководителя Учреждения устанавливается руководителем Учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя Учреждения, заместителя руководителя в денежном выражении исходя из перечня оснований, предусмотренных приложением 2 «Выплаты компенсационного характера работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Молодёжный центр» Городецкого муниципального округа» к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

3.5. Премирование руководителя организации осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы руководителя, утверждаемыми учредителем Учреждения, за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения. Размеры премирования руководителя, порядок его выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя Учреждения.

Для руководителя Учреждения работодателем предусматривается отдельный перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Размеры стимулирующих выплат руководителю ежегодно устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя Учреждения. Перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, определяется в порядке, утверждаемом приказом управления образования и молодежной политики администрации Городецкого муниципального округа Нижегородской области.

3.6. Руководителю Учреждения, заместителю руководителя выплачиваются надбавки за выслугу лет.

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

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

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

при выслуге лет более 10 лет - до 15%.

Выслуга лет устанавливается:

для руководителя Учреждения - в зависимости от стажа руководящей работы, определяемого в порядке, утверждаемом министерством образования и науки Нижегородской области;

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

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

3.7. Руководителю, заместителю руководителя, имеющим почетные звания с наименованиями «Народный», «Заслуженный» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, вне зависимости от сферы деятельности в которой присвоено почетное звание и почетные звания «Ветеран сферы воспитания и образования» и «Мастер спорта международного класса», а также ведомственные награды федеральных органов исполнительной власти в виде нагрудных знаков или медалей, предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание, ведомственные награды в размере 10% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для руководителя и заместителя руководителя не зависит от соответствия почетного звания, ведомственной награды профилю организации.

3.8. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителя 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 муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений Городецкого округа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», утвержденным постановлением администрации Городецкого муниципального округа Нижегородской области от 29.12.2022 № 3922.

#### **IV. Другие вопросы оплаты труда**

4.1. 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.

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

4.3. Преподавательская работа руководящих и других работников Учреждения без занятия штатной должности Учреждения 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.

4.4. Положением об оплате труда работников Учреждения предусматривается выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности. Материальная помощь оказывается при наступлении особых обстоятельств, требующих больших материальных затрат заявителя, - рождение ребенка, продолжительное лечение и иные обстоятельства. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом Учреждения.

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

**Порядок  
формирования должностных окладов (ставок заработной платы)  
работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного  
образования «Молодёжный центр» Городецкого муниципального округа**

1. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения, 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 педагогических работников.

| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень                                                                                                                                                  | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------|
| 2 квалификационный уровень<br>(инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель)                                            | 1,11                                | 14516                   |
| 3 квалификационный уровень<br>(воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель) | 1,17                                | 15243                   |

Примечание:

Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных организаций дополнительного образования Городецкого муниципального округа.

1.3. Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Молодёжный центр» Городецкого муниципального округа, (далее - Положение об оплате труда) предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие должностной оклад.

1.4. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.2 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:

|                                     |     |
|-------------------------------------|-----|
| педагог-наставник, педагог-методист | 1,4 |
| высшая квалификационная категория   | 1,3 |
| первая квалификационная категория   | 1,2 |

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

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

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

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

1.6. Положением о системе оплаты труда для работников предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

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

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям

работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.2 настоящего приложения) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ для должностных педагогических работников от минимального оклада по ПКГ с учетом учебной нагрузки. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 5 «Порядок определения стажа педагогической работы работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Молодёжный центр» Городецкого муниципального округа» к Положению.

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

1.7. Педагогическим работникам организаций, имеющим почетные звания с наименованиями "Народный", "Заслуженный" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, в независимости от сферы деятельности в которой присвоено почетное звание и почетные звания «Ветеран сферы воспитания и образования» и «Мастер спорта международного класса», а также ведомственные награды федеральных органов исполнительной власти в виде нагрудных знаков или медалей, предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание, ведомственные награды в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки не зависит от соответствия педагогической деятельности при преподавании дисциплин.

1.8. Положением о системе оплаты труда для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ должностей работников образования, устанавливаются 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 размерах 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.

Повышающий коэффициент за высокое профессиональное мастерство устанавливается педагогическим работникам, добившимся высоких

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

Повышающий коэффициент за сложность и напряженность труда педагогических работников может устанавливаться с учетом следующих обстоятельств: дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативностью предмета, наличием большого количества источников, необходимостью подготовки лабораторного и демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога, статусом программ для обучающихся; спецификой программы учреждения и учетом вклада педагога в ее реализацию.

Повышающий коэффициент за высокую степень самостоятельности и ответственности устанавливается за разработку и реализацию авторских программ, индивидуальных программ и т.д.

2. Порядок формирования ставок заработной платы работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не включенным в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих".

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

2.2. 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 |             |
| 1 квалификационный разряд  | 1,0         |
| 2 квалификационный разряд  | 1,04        |
| 3 квалификационный разряд  | 1,09        |
| 2 квалификационный уровень | 1,14        |

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

| Квалификационные уровни                                                                        | Квалификационные разряды | Наименование профессии | Повышающий коэффициент в зависимости от профессии |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|------------------------|---------------------------------------------------|
| Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" |                          |                        |                                                   |

| Размер минимальной ставки заработной платы: 5462 руб. |   |                                                       |      |
|-------------------------------------------------------|---|-------------------------------------------------------|------|
| 1                                                     | 3 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 1,09 |

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

- 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. Персональные повышающие коэффициенты применяются к ставке заработной платы. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется со ставкой заработной платы.

Применение персонального повышающего коэффициента к ставке заработной платы не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.5. Положением об оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, предусматриваются повышающие коэффициенты за выслугу лет:

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

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

**Выплаты компенсационного характера работникам  
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
«Молодёжный центр» Городецкого муниципального округа**

1. Выплаты отдельным категориям работников за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся в соответствии со следующим перечнем:

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

| N<br>п/п | Наименование доплат                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Рекомендуемый размер выплат (в<br>процентах от должностного оклада, в<br>абсолютном денежном выражении)                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.       | За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | не ниже 35                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 2.       | За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день:<br>-работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам<br>-работникам, получающим месячный оклад<br>По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничный 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.) | не менее чем в двойном размере<br><br>не менее двойной часовой или дневной ставки<br><br>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. |
| 3.       | За переработку рабочего времени сторожей (вахтеров), осуществляемую по инициативе работодателя за пределами                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | при ведении суммированного учета рабочего времени, с учетным периодом в один месяц, сверхурочная работа оплачивается в соответствии со                                                                                                                                                                                                                                                   |

|                                                                                            |                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| рабочего времени,<br>установленного графиками<br>работ, являющейся<br>сверхурочной работой | статьей 152 Трудового кодекса<br>Российской Федерации |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|

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

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

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

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

1.6. 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, определенных законодательством Российской Федерации.

**Положение  
о распределении стимулирующей части фонда оплаты  
труда работников муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования «Молодёжный центр»  
Городецкого муниципального округа**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Молодёжный центр» Городецкого муниципального округа (далее – Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда) разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических работников Учреждения.

1.2. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам Учреждения (далее – выплаты стимулирующего характера).

1.3. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда принимается в соответствии с процедурой принятия локальных нормативных актов, предусмотренной уставом Учреждения, с учетом мнения представительного органа работников и органа самоуправления Учреждения (при наличии).

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 Учреждению на вышеуказанные цели.

1.5. Администрация 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 штата организации.

**2. Порядок распределения стимулирующей части  
фонда оплаты труда организации**

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в виде надбавок, определенных приложением 1 «Порядок формирования должностных окладов

(ставок заработной платы) работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Молодёжный центр» Городецкого муниципального округа» к Положению об оплате труда);

- премиальные выплаты по итогам конкретной работы;
- выплаты молодым специалистам.

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

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации.

2.1.4. Выплаты молодым специалистам в размере 5000 рублей ежемесячно устанавливаются:

- выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, принятым на работу на постоянной основе на педагогические должности;

- в течении 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 в период по уходу за ребенком по достижению им возраста трех лет).

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией учреждения в соответствии с Положением об оплате труда.

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения на период, предусмотренный Положением об оплате труда.

Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных локальными нормативными

актами Учреждения.

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

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

2.6. Стимулирование труда работников производится только по основной должности.

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

#### **3.1. Критерии материального стимулирования методиста.**

| <b>№<br/>п/п</b> | <b>Критерии материального стимулирования</b>                                                                                                                     | <b>Баллы</b> |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| 1.               | Повышение квалификации с последующим распространением приобретенных знаний.                                                                                      | 5            |
| 2.               | Наличие и реализация программы деятельности методиста по курируемому направлению.                                                                                | 5            |
| 3.               | Качественная подготовка и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа среди населения, связанных с уставной деятельностью организации. |              |
|                  | муниципальный уровень                                                                                                                                            | 3            |
|                  | региональный уровень                                                                                                                                             | 5            |
| 4.               | Участие в конкурсах профессионального мастерства, в конкурсах социальных проектов.                                                                               |              |
|                  | на муниципальном уровне                                                                                                                                          | 1            |
|                  | межрегиональном или областном уровне                                                                                                                             | 2            |
|                  | на федеральном уровне                                                                                                                                            | 3            |
| 5.               | Победа в конкурсах профессионального мастерства, в конкурсах социальных проектов.                                                                                |              |
|                  | на муниципальном уровне                                                                                                                                          | 3            |
|                  | межрегиональном или областном уровне                                                                                                                             | 4            |
|                  | на федеральном уровне                                                                                                                                            | 5            |

|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                  |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| 6.  | Наличие системы работы с документами                                                                                                                                                                                                                                                     | 5                |
| 7.  | За руководство методическими объединениями, творческими группами и т.д.                                                                                                                                                                                                                  | 5                |
| 8.  | Наличие наград (грамот):<br>- муниципальные награды<br>- награды Нижегородской области<br>- ведомственные награды Министерства просвещения РФ<br>- Государственные награды                                                                                                               | 1<br>2<br>3<br>4 |
| 9.  | Оказание методической помощи для участия учащихся в олимпиадах, соревнованиях, конкурсах, фестивалях, проводимых по рекомендациям Министерства просвещения РФ, Министерства образования и науки Нижегородской области, Министерства спорта, Министерства культуры Нижегородской области. | 2                |
| 10. | Работа в составе различных экспертных комиссий (жюри), советов, организационных комитетов и т.п.                                                                                                                                                                                         | 3                |
| 11. | Организация повышения профессионального мастерства педагогов в соответствии их деятельности (организация проведения мастер – классов, семинаров, круглых столов и т.д.)                                                                                                                  | 5                |
| 12. | Организационно-методическая подготовка педагогов для их участия в ПНПО, конкурсах профессионального мастерства<br>- муниципальный уровень<br>- региональный уровень<br>- федеральный уровень                                                                                             | 1<br>2<br>3      |
| 13. | Обобщение, распространение опыта работы в т. ч. и через интернетресурсы. Составление методических, дидактических пособий, разработок и рекомендаций и внедрение их в педагогическую практику.                                                                                            | 5                |
| 14. | Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых группах                                                                                                                                                                                                | 3                |
| 15. | Наличие аналитической работы                                                                                                                                                                                                                                                             | 5                |
| 16. | Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм                                                                                                                                                                                         | 3                |
| 17. | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка                                                                                                                                                                                                                                       | 3                |
| 18. | Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности                                                                                                                                                                                                             | 3                |
| 19. | Выполнение особо важных или срочных работ.                                                                                                                                                                                                                                               | 5                |

|     |                                                                                                                                                               |   |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| 20. | Методическая работа по поддержке детей с особыми потребностями (талантливые дети, дети с ОВЗ и дети – инвалиды, дети мигранты и дети с девиантным поведением) | 5 |
| 21. | Оказание платных дополнительных образовательных услуг                                                                                                         | 5 |

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, не ниже муниципального уровня, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в рассматриваемый период. Распространение приобретенного опыта в педагогическом сообществе на конференции, совещании и т.п.

К п. 2. Наличие и реализация программы деятельности методиста по курируемому направлению, утвержденной приказом руководителя.

К п. 3. Качественная подготовка и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения, связанные с уставной деятельностью Учреждения на муниципальном и региональном уровне.

К п. 4. Участие в конкурсах профессионального мастерства, в конкурсах социальных проектов на различных уровнях (без учёта их количества).

К п. 5. Победа в конкурсах профессионального мастерства, в конкурсах социальных проектов на различных уровнях (без учёта их количества).

К п. 6. Наличие системы работы с документами – своевременное, качественное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения.

К п. 7. За руководство методическими объединениями, творческими группами на уровне Учреждения.

К п. 8. Наличие наград (грамот) - муниципальные награды, Награды Нижегородской области, награды Министерства просвещения РФ, Государственные награды. Учитывается награда самого высокого уровня.

К п.9. Оказание методической помощи для участия учащихся в олимпиадах, соревнованиях, конкурсах, фестивалях, проводимых по рекомендациям Министерства просвещения РФ, Министерства образования Нижегородской области, департамента образования, Министерства спорта, Министерства культуры и различных Федераций. Наличие призеров и победителей в них. Сопровождение делегаций детей на конкурсы, форумы, в лагеря. Проведение системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.

К п. 10. Учитывается участие в работе различных экспертных комиссий, жюри, оргкомитетов, советов при наличии подтверждающих документов (приказов, писем, протоколов и т.д.), без учёта их количества.

К п. 11. Организация повышения профессионального мастерства педагогов в соответствии их деятельности (организация проведения мастер –классов, семинаров, круглых столов и т. д).

Рассматривается целенаправленная плановая организационно-

методическая работа по повышению квалификации курируемых методистом педагогических работников на уровне учреждения (округа, города, области) при условии наличия утверждённой программы (плана) деятельности методиста и других документов, подтверждающих результативность проводимой работы.

Организация проведения мастер – классов, конкурсов профессионального мастерства, круглых столов, совещаний; выступление на конференциях, на занятиях в творческой группе, в школе молодого педагога, на методических советах).

К п. 12. Организационно-методическая подготовка педагогов для их участия в ПНПО, конкурсах профессионального мастерства, конкурсах социальных проектах.

К п. 13. Обобщение, распространение педагогического опыта работы в т. ч. и через интернет ресурсы. Составление методических пособий и разработок и внедрение их в педагогическую практику. Публикации в научно-методических сборниках и журналах.

К п. 14. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья обучающихся курируемых группах.

К п. 15. Наличие аналитической работы - Наличие системы анализа по курируемым направлениям. Использование результатов анализа в деятельности для поддержки образовательно-воспитательного процесса, методической деятельности и наличие устойчивой обратной связи о результатах данной деятельности.

К п.16. Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм - организация правильной предметно-пространственной среды учебного класса в соответствии с требованиями СанПиН.

К п.17. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка – отсутствие замечаний со стороны администрации Учреждения.

К п.18. Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности - отсутствие замечаний со стороны администрации Учреждения.

К п.19. Выполнение особо важных или срочных работ- являются задания, работы, при выполнении которых предъявляются особые требования к срокам, качеству, значимости задания для развития и функционирования Учреждения.

К п. 20. Методическая работа по поддержке детей с особыми потребностями (талантливые дети, дети с ОВЗ и дети –инвалиды, дети мигранты и дети с девиантным поведением). Данный критерий рассматривается при наличии плана работы, мониторинговых исследований, и других подтверждающих документах о конкретно выполненной работе.

К п.21. Оказание платных дополнительных образовательных услуг. Данный критерий рассматривается при поступлении денежных средств на Внебюджет Учреждения.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

| № п/п | Критерии                                         | Баллы |
|-------|--------------------------------------------------|-------|
| 1.    | Травматизм обучающихся во время образовательного | -2    |

|    |                                                                                                                                                          |    |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
|    | процесса.                                                                                                                                                |    |
| 2. | Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражения в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов. | -2 |
| 3. | Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности, антитеррористической безопасности.                                          | -2 |
| 4. | Нарушение установленных сроков сдачи документов или отчетности всех видов и форм.                                                                        | -2 |

3.2. Критерии материального стимулирования педагога дополнительного образования.

| №<br>п/п | Критерии материального стимулирования                                                                                               | Баллы |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 1        | Повышение квалификации                                                                                                              | 5     |
| 2        | Наличие системы работы с документами                                                                                                | 5     |
| 3        | Наличие призов и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов:                                                               |       |
|          | - на городском уровне или уровне округа;                                                                                            | 2     |
|          | - на областном уровне;                                                                                                              | 3     |
|          | - на федеральном уровне                                                                                                             | 4     |
| 4        | Наличие и реализация авторской дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы                                         | 5     |
| 5        | Востребованность дополнительных общеразвивающих программ                                                                            | 5     |
| 6        | Наличие диагностической работы                                                                                                      | 5     |
| 7        | Применение информационных технологий в образовательном процессе                                                                     | 5     |
| 8        | Эстетическое оформление предметной среды учебных помещений с учетом санитарных норм                                                 | 3     |
| 9        | Наличие работы с родителями                                                                                                         | 3     |
| 10       | Методическое обеспечение образовательного процесса                                                                                  | 5     |
| 11       | Сотрудничество с организациями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями | 5     |
| 12       | Работа с детьми из социально неблагополучных семей                                                                                  | 5     |

|    |                                                                                           |   |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| 13 | Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых группах | 3 |
| 14 | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка                                        | 3 |
| 15 | Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности              | 3 |
| 16 | Выполнение особо важных или срочных работ.                                                | 5 |
| 17 | Оказание платных дополнительных образовательных услуг                                     | 5 |

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональном конкурсе "Сердце отдаю детям" не ниже муниципального уровня, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в рассматриваемый период.

К п. 2. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны учредителя, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 3. Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов без учета количества призеров.

К п. 4. Наличие дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы - наличие авторской дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы, прошедшей независимую экспертизу и получившей сертификат соответствия.

К п. 5. Востребованность дополнительных общеразвивающих программ - заинтересованность учащихся и их родителей дополнительными образовательными услугами, степень их важности и приоритетность, удовлетворённость результатами образовательной деятельности. В расчет принимается укомплектованность групп, сохранность контингента, полнота реализации дополнительной общеобразовательных общеразвивающей программы.

К п. 6. Диагностическая работа - наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, детского коллектива и состоянии семейного воспитания обучающихся.

К п. 7. Применение информационных технологий в образовательном процессе - уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К п.8. Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм - организация правильной предметно-пространственной среды учебного класса в соответствии с требованиями СанПиН.

К п. 9. Наличие работы с родителями - эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе.

К п. 10. Методическое обеспечение образовательного процесса - наличие методических разработок занятий с обучающимися согласно утвержденной дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программе, образцов

изделий, учебных проектов и т.д.

К п. 11. Сотрудничество с организациями дополнительного образования, ОО, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями - систематическое взаимодействие с организациями дополнительного образования, ОО, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями по организации совместных воспитательных мероприятий для обучающихся, привлечение специалистов партнерских организаций к образовательной деятельности с обучающимися.

К п. 12. Наличие в Учреждении детей из социально неблагополучных семей, сохранение контингента данных детей в учреждении.

К п. 13. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья обучающихся курируемых группах.

К п.14. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка - отсутствие замечаний со стороны администрации Учреждения.

К п.15. Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности - отсутствие замечаний со стороны администрации Учреждения.

К п.16. Выполнение особо важных или срочных работ- являются задания, работы, при выполнении которых предъявляются особые требования к срокам, качеству, значимости задания для развития и функционирования Учреждения.

К п.17. Оказание платных дополнительных образовательных услуг. Данный критерий рассматривается при поступлении денежных средств на Внебюджет Учреждения.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

| № п/п | Критерии                                                                                                        | Баллы |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 1.    | Травматизм обучающихся во время образовательного процесса.                                                      | -2    |
| 2.    | Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражения в административных актах.          | -2    |
| 3.    | Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности, антитеррористической безопасности. | -2    |
| 4.    | Нарушение установленных сроков сдачи документов или отчетности всех видов и форм.                               | -2    |

3.3. Критерии материального стимулирования педагога- организатора.

| N п/п | Критерии материального стимулирования                                                                 | Баллы |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 1.    | Повышение квалификации.                                                                               | 5     |
| 2.    | Наличие и реализация программы деятельности педагога- организатора.                                   | 5     |
| 3.    | Качественная подготовка и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа среди |       |

|     |                                                                                                                                                                            |                  |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
|     | населения, связанные с уставной деятельностью организации.                                                                                                                 |                  |
|     | муниципальный уровень                                                                                                                                                      | 3                |
|     | региональный уровень                                                                                                                                                       | 5                |
| 4.  | Востребованность мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа среди населения, связанные с уставной деятельностью организации.                               | 3                |
| 5.  | Участие в конкурсах профессионального мастерства, в конкурсах социальных проектов.                                                                                         |                  |
|     | на муниципальном уровне                                                                                                                                                    | 1                |
|     | межрегиональном или областном уровне                                                                                                                                       | 2                |
|     | на федеральном уровне                                                                                                                                                      | 3                |
| 6.  | Победа в конкурсах профессионального мастерства, в конкурсах социальных проектов.                                                                                          |                  |
|     | на муниципальном уровне                                                                                                                                                    | 3                |
|     | межрегиональном или областном уровне                                                                                                                                       | 4                |
|     | на федеральном уровне                                                                                                                                                      | 5                |
| 7.  | Наличие системы работы с документами                                                                                                                                       | 2                |
| 8.  | За руководство методическими объединениями, творческими группами и т.д.                                                                                                    | 5                |
| 9.  | Наличие наград (грамот):<br>- муниципальные награды<br>- награды Нижегородской области<br>- ведомственные награды Министерства просвещения РФ<br>- Государственные награды | 1<br>2<br>3<br>4 |
|     | межрегиональном или областном уровне                                                                                                                                       | 2                |
|     | на федеральном уровне                                                                                                                                                      | 3                |
| 10. | Работа в составе различных экспертных комиссий (жюри), советов, организационных комитетов и т.п.                                                                           | 5                |
| 11. | Организация повышения профессионального мастерства педагогов в соответствии их деятельности (организация проведения мастер – классов, семинаров, круглых столов и т.д)     | 5                |
| 12. | Обобщение, распространение опыта работы в т. ч. и через интернетресурсы.                                                                                                   | 5                |

|     |                                                                                                                                     |   |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| 13. | Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых группах                                           | 3 |
| 14. | Наличие аналитической работы                                                                                                        | 5 |
| 15. | Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм                                    | 3 |
| 16. | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка                                                                                  | 3 |
| 17. | Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности                                                        | 3 |
| 18. | Выполнение особо важных или срочных работ.                                                                                          | 5 |
| 19. | Работа с детьми из социально неблагополучных семей                                                                                  | 5 |
| 20. | Наличие договора материальной ответственности                                                                                       | 5 |
| 21. | Сотрудничество с организациями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями | 5 |
| 22. | Оказание платных дополнительных образовательных услуг                                                                               | 5 |

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, не ниже районного уровня, публикации в профессиональной прессе.

К п. 2. Наличие и реализация программы деятельности педагога-организатора, утвержденной приказом руководителя.

К п. 3. Качественная подготовка и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа среди населения, связанные с уставной деятельностью Учреждения на муниципальном и региональном уровне.

К п. 4. Востребованность мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа среди населения, связанные с уставной деятельностью организации – в расчет берется актуальность, необходимость, наполняемость мероприятия.

К п. 5. Участие в конкурсах профессионального мастерства, в конкурсах социальных проектов на различных уровнях (без учёта их количества).

К п. 6. Победа в конкурсах профессионального мастерства, в конкурсах социальных проектов на различных уровнях (без учёта их количества).

К п. 7. Наличие системы работы с документами – своевременное, качественное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения.

К п. 8. За руководство методическими объединениями, творческими группами на уровне Учреждения.

К п. 9. Наличие наград (грамот) - муниципальные награды, Награды Нижегородской области, награды Министерства просвещения РФ, Государственные награды. Учитывается награда самого высокого уровня.

К п. 10. Оказание методической помощи для участия учащихся в олимпиадах, соревнованиях, конкурсах, фестивалях, проводимых по рекомендациям Министерства просвещения РФ, Министерства образования Нижегородской области, департамента образования, Министерства спорта, Министерства культуры и различных Федераций. Наличие призеров и победителей в них. Сопровождение делегаций детей на конкурсы, форумы, в лагеря. Проведение системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.

К п. 11. Учитывается участие в работе различных экспертных комиссий, жюри, оргкомитетов, советов при наличии подтверждающих документов (приказов, писем, протоколов и т.д.), без учёта их количества.

К п. 12. Обобщение, распространение опыта работы в т. ч. и через интернет ресурсы.

К п. 13. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья обучающихся курируемых группах.

К п. 14. Наличие аналитической работы - Наличие системы анализа по курируемым направлениям. Использование результатов анализа в деятельности для поддержки образовательно-воспитательного процесса, методической деятельности и наличие устойчивой обратной связи о результатах данной деятельности.

К п. 15. Эстетическое оформление предметной среды закреплённых учебных помещений с учетом санитарных норм- организация правильной предметно-пространственной среды учебного класса в соответствии с требованиями СанПиН.

К п. 16. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка – отсутствие замечаний со стороны администрации Учреждения.

К п.17. Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности - отсутствие замечаний со стороны администрации Учреждения.

К п.18. Выполнение особо важных или срочных работ- являются задания, работы, при выполнении которых предъявляются особые требования к срокам, качеству, значимости задания для развития и функционирования Учреждения.

К п.19. Работа с детьми из социально неблагополучных семей - наличие в организации детей из социально неблагополучных семей, сохранение контингента данных детей в учреждении.

К п. 20. Наличие договора материальной ответственности – учет и ведение прихода и расхода поступлений нематериальных активов.

К п. 21. Сотрудничество с организациями дополнительного образования, ОО, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями - систематическое взаимодействие с организациями дополнительного образования, ОО, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями по организации совместных воспитательных мероприятий для обучающихся, привлечение специалистов партнерских организаций к образовательной деятельности с обучающимися.

К п.22. Оказание платных дополнительных образовательных услуг. Данный критерий рассматривается при поступлении денежных средств на

Внебюджет Учреждения.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

| № п/п | Критерии                                                                                                        | Баллы |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 1.    | Травматизм обучающихся во время образовательного процесса.                                                      | -2    |
| 2.    | Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражения в административных актах.          | -2    |
| 3.    | Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности, антитеррористической безопасности. | -2    |
| 4.    | Нарушение установленных сроков сдачи документов или отчетности всех видов и форм.                               | -2    |

3.9. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника Учреждения за результативность и качество труда устанавливаются приказом руководителя Учреждения в денежной сумме на период, предусмотренный системой оплаты труда. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

3.10. Размер выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливается приказом учредителя по согласованию с органом самоуправления Учреждения (при наличии).

3.11. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам Учреждения за результативность и качество труда является оценочный лист. Оценка результативности и качества труда работников Учреждения проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

3.12. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом руководителя Учреждения. В состав экспертно-аналитической группы могут входить руководитель Учреждения, заместители руководителя, руководители методических объединений (комиссий), представители коллегиального органа управления Учреждения.

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

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

3.15. Утверждение оценочных листов работников Учреждения проводится на заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе заседания указываются дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам,

оформленным экспертами.

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

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

3.18. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым могут ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры.

4. Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику Учреждения рассчитывается по формуле:

$$HE = D \times B, \text{ где:}$$

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла, кратный 1000,00 руб. (Одна тысяча рублей 00 копеек)

Б - количество баллов;

Размер стимулирующих выплат по результатам труда за месяц определяется исходя из денежного веса 1 балла умноженного на сумму баллов всех работников Учреждения.

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

**Доплаты за дополнительно возложенные обязанности  
на педагогических работников муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования «Молодёжный центр» Городецкого  
муниципального округа**

| Перечень оснований                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| 1. Педагогам и другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), подготовку к занятиям, мероприятиям, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения образовательного процесса с использованием компьютера: |                                                         |
| - за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не менее 5 единиц                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 10                                                      |
| - за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 15                                                      |
| - за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 20                                                      |
| - за 15 и более технически исправных и эксплуатируемых компьютеров                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 25                                                      |
| 2. За ведение делопроизводства и бухгалтерского учета:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                         |
| Педагогам и другим работникам                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | до 25                                                   |
| 3. За заведование хозяйством:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                         |
| Педагогам и другим работникам                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | до 10                                                   |
| 4. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за участие в работе на областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических                                                                                                                                     |                                                         |

|                                                                                                                                                           |       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| технологий:                                                                                                                                               |       |
| Педагогическим работникам                                                                                                                                 | до 20 |
| Руководителям                                                                                                                                             | до 10 |
| Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании Учреждения | до 30 |

Примечания:

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

**Порядок определения стажа педагогической работы  
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
«Молодёжный центр» Городецкого муниципального округа**

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.

| N<br>п/<br>п | Наименование учреждений<br>и организаций                                                                                                                                 | Наименование должностей                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.           | Организации, осуществляющие образовательную деятельность, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) | учителя, преподаватели, сурдопедагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и |

|    |                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | <p>специалистов)</p> <p>Организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p> | <p>другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, У КП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, воспитатели-методисты</p> |
| 2. | Образовательные                                                                                                                                                                                                             | профессорско-преподавательский состав,                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | организации высшего образования                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | концертмейстеры, аккомпаниаторы                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 3. | Образовательные организации со специальным наименованием "высшие военные" и "средние военные"                                                                                                                                                                                                                                                            | работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 4. | Образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)                                                                                                                            | профессорско-преподавательский состав, старшие методисты, методисты, директора (заведующие), ректоры, заместители директора (заведующего), проректоры, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением                                                                                                                                                                                                 |
| 5. | <p>1. Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями</p> <p>2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения</p> | <p>руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)</p> <p>штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров</p> |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | квалификации кадров на производстве                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 6. | Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации                                                                                                                                                                                                                      | руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 7. | Общежития предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками | воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами                                                                                                                                                                                            |
| 8. | Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы                                                                                                                                                                   | работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога |

Примечание.

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

- 1) преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
- 2) педагогам дополнительного образования;
- 3) методистам;

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

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

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

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

Приложение 6  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Молодёжный центр»  
Городецкого муниципального округа

**Размеры минимальных окладов,  
минимальных ставок заработной платы работников  
муниципального бюджетного учреждения дополнительного  
образования «Молодёжный центр» Городецкого муниципального  
округа по замещаемым должностям, предусмотренным ПКГ  
должностей работников культуры**

| №<br>п/п | Профессиональная квалификационная<br>группа/квалификационный уровень                                                                                                                          | Повышающ<br>ий<br>коэффицие<br>нт по<br>профессии/<br>должности | Минимальн<br>ые оклады<br>(минимальн<br>ые ставки<br>зарботной<br>платы), руб. |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 1.       | ПКГ "Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии" (заведующий отделом (сектором) библиотеки, заведующий отделом (сектором) музея, звукорежиссер и другие) |                                                                 | 17192                                                                          |