


СОГЛАСОВАНО:
На Совете Центра

Протокол от «31» января 2023 г. № 9

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


Т.В. Плупкова
Ф.И.О.

Приказ от «31» января 2023 г. № 19/к

**Положение
о системе оплаты 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 N 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. Отраслевая система оплаты труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Городецкого муниципального округа, а также иных муниципальных организаций Городецкого муниципального округа, подведомственных управлению образования и молодёжной политики администрации Городецкого муниципального округа Нижегородской области (далее - организации), устанавливается в целях:

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

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников организаций носит открытый характер и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области и нормативными правовыми актами Городецкого муниципального округа.

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

Отраслевая система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом:

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

служащих или профессиональных стандартов;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года N 229;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года N 230;

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общепрофессиональных профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;

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

з) мнения представительного органа работников.

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

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

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

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

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

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

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

Учредитель организации, устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников подведомственной организации (не более 40%).

1.10. Организация 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 организации.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организаций 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 организациями бюджетных услуг.

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

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников организации распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части устанавливается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников организации.

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

2.3. Штатное расписание организации ежегодно утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной организации (примерные штатные расписания по типам и видам образовательных организаций утверждаются приказами министерства образования Нижегородской области). В соответствии с уставной деятельностью организации при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 247н; от 29 мая 2008 года N 248н; от 5 мая 2008 года N 216н.

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

2.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников организаций по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в Приложении 1 " 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 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" определена не продолжительность рабочего времени, а норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставок заработной платы (минимальных окладов) по профессиональным квалификационным группам 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 профессиональным квалификационным группам 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 систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя организации в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставку заработной платы). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в Приложении 2 «ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «МОЛОДЁЖНЫЙ ЦЕНТР» ГОРОДЕЦКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА» к настоящему Положению.

2.6.1. Выплаты материальной помощи работникам в связи с возникновением у них определённых обстоятельств, событий (регистрация брака, рождение ребёнка) или трудных жизненных ситуаций (тяжёлое материальное положение, смерть члена семьи и др.) устанавливаются приказом руководителя организации в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении.

2.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя организации в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

В целях поощрения педагогических работников за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. 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 организации 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.

2.8. По приказу директора педагогическим работникам, вспомогательным работникам организации (в том числе звукорежиссер, сторожа-вахтеры, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, дворник) устанавливаются премии к праздничным и юбилейным датам, профессиональным праздникам.

2.9. Работникам организаций устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя организации в процентном отношении от минимального оклада по ИКГ 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 6 "ДОПЛАТЫ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНО ВОЗЛОЖЕННЫЕ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБЯЗАННОСТИ" к настоящему Положению.

2.10. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

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

2.10.2. 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).

2.10.3. Аттестация педагогических работников организаций дополнительного образования осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

2.10.4. 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.

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

2.10.6. 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.

2.10.7. 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 4 " ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «МОЛОДЁЖНЫЙ ЦЕНТР» ГОРОДЕЦКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА" к настоящему Положению.

2.10.8. Размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры установлены в Приложении 5 «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 работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не предусмотренным настоящим Положением, производятся применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

2.10.9. Должностные оклады педагогических работников учреждения дополнительного образования устанавливаются, как педагогическим работникам образовательной организации, согласно настоящему Положению.

2.10.10. 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 образования и науки 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.

2.10.11. Руководители организаций проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) педагогов и других работников, устанавливают им должностные оклады, ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом учредителем организации.

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

2.11. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в организации.

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

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников организаций устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

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

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

2.11.4. 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 2.13 настоящего Положения.

2.11.5. Учет учебной работы педагогов дополнительного образования устанавливается в астрономических часах с учетом коротких перерывов, предусмотренных между занятиями.

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

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

2.11.6. Педагогам дополнительного образования, 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 2.11.8 настоящего Положения.

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

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

2.11.8. Объем учебной нагрузки педагогов дополнительного образования и преподавателей организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (норма 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 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

При определении учебной нагрузки на новый учебный год педагогам дополнительного образования и преподавателям, для которых организация является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания программ, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.11.6 настоящего Положения.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя.

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.

Объем учебной нагрузки педагогов дополнительного образования больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

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

2.11.9. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации (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 представительного органа работников и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

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

2.12. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам организаций.

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

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

2.12.2. Месячная заработная плата других педагогических работников устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

2.12.3. Тарификация педагогических работников производится 1 раз в год.

2.12.4. За время работы в период зимних 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 N 536 "Об утверждении особенностей 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.

2.13. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

2.13.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов дополнительного образования, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и

учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в организации;
за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы педагогов дополнительного образования 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 дополнительного образования, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения в тарификацию.

III. Условия оплаты труда руководителя организации, заместителя руководителя

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

3.2. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организаций, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя) определяется управлением образования и молодежной политики администрации Городецкого муниципального округа Нижегородской области в размере, не превышающем размера, установленного постановлением администрации Городецкого муниципального округа от 31 января 2023 года N 218 "Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений".

Соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных учреждений, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) в кратности от 1 до 4.

3.3. Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории "руководители", не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную решением Земского собрания Городецкого муниципального округа о муниципальном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

3.4. Должностной оклад заместителя руководителя организации устанавливаются руководителем организации на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организаций.

3.5. Премирование руководителя организации осуществляется с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки эффективности работы руководителя, заместителя руководителя утверждаемыми учредителем организации, за счет

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

Премии заместителя руководителя организации устанавливаются руководителем организации на 10 - 30 процентов ниже руководителя организации.

Размеры премирования руководителя, заместителя руководителя организации, порядок его выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя, заместителя руководителя организации.

Для руководителя организации 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 организации. 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 организации, заместителю руководителя выплачиваются надбавки за выслугу лет.

Величина надбавки за выслугу лет руководителю организации устанавливается:

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

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

при выслуге более 10 лет - до 15%.

Выслуга лет устанавливается:

для руководителей организации – в зависимости от стажа руководящей работы, определяемого в порядке, утверждаемом министерством образования Нижегородской области;

для заместителя руководителя, курирующего учебно-воспитательную работу, - в зависимости от общего педагогического стажа;

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

3.7. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, "Заслуженный мастер профтехобразования", а также руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Народный артист", "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание в размере 10% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для руководителя и заместителя руководителя может быть только при условии соответствия почетного звания профилю организации.

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 организации, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем организации 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 организаций без занятия пгнатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

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

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 организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников образования.

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

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, руб. |
|---|-------------------------------------|-------------------------|
| 2 квалификационный уровень (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель) | 1,11 | 12715 |
| 3 квалификационный уровень (воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель) | 1,17 | 13351 |

Примечание:

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

1.3. Положением о системе оплаты труда работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, (далее - Положение о системе 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 1.3 настоящего приложения), предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

за уровень профессионального образования и ученую степень:

| | |
|---------------|-----|
| бакалавр | 1,1 |
| специалист | 1,1 |
| магистр | 1,1 |
| кандидат наук | 1,2 |

| | |
|-----------------------------------|-----|
| доктор наук | 1,3 |
| за квалификационную категорию: | |
| высшая квалификационная категория | 1,3 |
| первая квалификационная категория | 1,2 |
| вторая квалификационная категория | 1,1 |

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.

1.6. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Городецкого района Нижегородской области, 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).

1.7. Положением о системе оплаты труда для работников организаций 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 организации в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.3 настоящего приложения) 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 4 " ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «МОЛОДЕЖНЫЙ 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).

1.8. Педагогическим работникам организаций, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, "Заслуженный мастер профтехобразования", а также работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Народный артист", "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Применение персональной повышающей надбавки за почетное звание не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

1.9. 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 размера принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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,

специфики образовательной программы учреждения и учетом вклада педагога в ее реализацию.

Повышающий коэффициент за высокую степень самостоятельности и ответственности устанавливается за разработку и реализацию авторских программ, за работу в организациях повышенного уровня с углубленным изучением отдельных предметов 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: 4784 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 |

2.3. 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: 4784 руб. | | | |
| | 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 организации персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. 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 по 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 особых условиях труда производятся в соответствии со следующим перечнем.

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

| № п/п | Наименование доплат | Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада) |
|-------|---|--|
| 1. | За работу в почное время, за каждый час работы в почное 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: -работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам -работникам, получающим месячный оклад 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 не менее двойной часовой или дневной ставки не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы. |
| 3. | За переработку рабочего времени сторожей (вахтеров), осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, являющейся сверхурочной работой | сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере |

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

1.3. 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.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ
ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОЛОДЁЖНЫЙ ЦЕНТР» ГОРОДЕЦКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОКРУГА**

(далее - Положение)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

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

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

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

**2. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИИ**

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- 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);

- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

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 организации. Примерный перечень критериев оценки результативности и качества работы организаций изложен в разделе 3 настоящего Приложения.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (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 организации 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.

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников организации по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией организации в соответствии с Положением о системе оплаты труда, утвержденным в данной организации.

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника организации устанавливаются приказом руководителя организации на период, предусмотренный Положением о системе оплаты труда в данной организации. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных локальными нормативными актами организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников организации 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.

| № п/п | Критерии материального стимулирования | Баллы |
|-------|---|-------|
| 1. | Повышение квалификации с последующим распространением приобретенных знаний. | 5 |
| 2. | Наличие и реализация программы деятельности методиста по курируемому направлению. | 2 |

| | | |
|-----|--|---|
| 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 | 2 |
| 7. | За руководство методическими объединениями, творческими группами и т.д. | 3 |
| 8. | Наличие наград (грамот): | |
| | - муниципальные награды | 1 |
| | - награды Нижегородской области | 2 |
| | - ведомственные награды Министерства просвещения РФ | 3 |
| | - Государственные награды | 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. | 1 |
| 11. | Организация повышения профессионального мастерства педагогов в соответствии их деятельности (организация проведения мастер – классов, семинаров, круглых столов и т.д) | 2 |
| 12. | Организационно-методическая подготовка педагогов для их участия в ИППО, конкурсах профессионального мастерства | |
| | - муниципальный уровень | 1 |
| | - региональный уровень | 2 |
| | - федеральный уровень | 3 |

| | | |
|-----|--|---|
| 13. | Обобщение, распространение опыта работы в т. ч. и через интернет ресурсы. Составление методических, дидактических пособий, разработок и рекомендаций и внедрение их в педагогическую практику. | 2 |
| 14. | Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых группах | 2 |
| 15. | Наличие аналитической работы | 2 |
| 16. | Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм | 1 |
| 17. | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка | 2 |
| 18. | Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности | 2 |
| 19. | Выполнение особо важных или срочных работ. | 3 |
| 20. | Методическая работа по поддержке детей с особыми потребностями (талантливые дети, дети с ОВЗ и дети –инвалиды, дети мигранты и дети с девиантным поведением) | 2 |
| 21. | Оказание платных дополнительных образовательных услуг | 2 |

Примечания:

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

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

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

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 ПШПО, 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 закреплённых учебных помещений с учетом санитарных норм.

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

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

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 организации.

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 организации.

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, 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.

| № п/п | Критерии материального стимулирования | Баллы |
|-------|--|-------------|
| 1 | Повышение квалификации | 5 |
| 2 | Наличие системы работы с документами | 2 |
| 3 | Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов: - на городском уровне или уровне округа; - на областном уровне; - на федеральном уровне | 2 3 4 |
| 4 | Наличие и реализация авторской дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы | 2 |
| 5 | Наличие диагностической работы | 2 |
| 6 | Применение информационных технологий в образовательном процессе | 2 |
| 7 | Эстетическое оформление предметной среды учебных помещений с учетом санитарных норм | 1 |
| 8 | Наличие работы с родителями | 1 |
| 9 | Методическое обеспечение образовательного процесса | 2 |
| 10 | Сотрудничество с организациями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями | 2 |
| 11 | Работа с детьми из социально неблагополучных семей | 2 |
| 12 | Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых группах | 2 |
| 13 | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка | 2 |
| 14 | Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности | 2 |

| | | |
|----|---|---|
| 15 | Выполнение особо важных или срочных работ. | 3 |
| 16 | Оказание платных дополнительных образовательных услуг | 2 |

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональном конкурсе "Сердце отдаю детям" не ниже районного (городского) 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. Диагностическая работа - наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, детского коллектива и состоянии семейного воспитания обучающихся.

К п. 6. Применение информационных технологий в образовательном процессе - уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К п. 8. Наличие работы с родителями - эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе.

К п. 9. 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. 10. 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. 11. Наличие в организации детей из социально неблагополучных семей, сохранение контингента данных детей в организации.

К п. 12. 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.13. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка – отсутствие замечаний со стороны администрации организации.

К п.14. Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности - отсутствие замечаний со стороны администрации организации.

К п.15. Выполнение особо важных или срочных работ- являются задания, работы, при выполнении которых предъявляются особые требования к срокам, качеству, значимости задания для развития и функционирования организации.

К п.16. Оказание платных дополнительных образовательных услуг. Данный критерий рассматривается при поступлении денежных средств на Внебюджет организации.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

| № п/п | Критерии | Баллы |
|-------|---|-------|
| 1. | Травматизм обучающихся во время образовательного процесса. | -2 |
| 2. | Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, пагубные 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.

| № п/п | Критерии материального стимулирования | Баллы |
|-------|--|-------|
| 1. | Повышение квалификации. | 5 |
| 2. | Наличие и реализация программы деятельности педагога- организатора. | 2 |
| 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. | 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 | 2 |
| 7. | За руководство методическими объединениями, творческими группами и т.д. | 3 |
| 8. | Наличие наград (грамот): | |
| | - муниципальные награды | 1 |
| | - награды Нижегородской области | 2 |
| | - ведомственные награды Министерства просвещения РФ | 3 |
| | - Государственные награды | 4 |
| | межрегиональном или областном уровне | 2 |
| | на федеральном уровне | 3 |
| 9. | Работа в составе различных экспертных комиссий (жюри), советов, организационных комитетов и т.д. | 1 |
| 10. | Организация повышения профессионального мастерства педагогов в соответствии их деятельности (организация проведения мастер – классов, семинаров, круглых столов и т.д) | 2 |
| 11. | Обобщение, распространение опыта работы в т. ч. и через интернет ресурсы. | 1 |
| 12. | Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых группах | 2 |
| 13. | Наличие аналитической работы | 2 |
| 14. | Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм | 1 |
| 15. | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка | 2 |
| 16. | Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности | 2 |
| 17. | Выполнение особо важных или срочных работ. | 3 |
| 18. | Работа с детьми из социально неблагополучных семей | 2 |
| 19. | Наличие договора материальной ответственности | 2 |

| | | |
|-----|---|---|
| 20. | Сотрудничество с организациями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями | 2 |
| 21 | Оказание платных дополнительных образовательных услуг | 2 |

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 директора.

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

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

К п. 12. 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. 13. 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. 14. Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм.

К п. 15. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка – отсутствие замечаний со стороны администрации организации.

К п.16. Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности - отсутствие замечаний со стороны администрации организации.

К п.17. Выполнение особо важных или срочных работ- являются задания, работы, при выполнении которых предъявляются особые требования к срокам, качеству, значимости задания для развития и функционирования организации.

К п.18. Работа с детьми из социально неблагополучных семей - наличие в организации детей из социально неблагополучных семей, сохранение контингента данных детей в организации.

К п.19. Наличие договора материальной ответственности – учет и ведение прихода и расхода поступлений нематериальных активов.

К п. 20. 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.21. Оказание платных дополнительных образовательных услуг. Данный критерий рассматривается при поступлении денежных средств на Внебюджет организации.

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 организации за результативность и качество труда устанавливаются приказом руководителя организации в денежной сумме на период, предусмотренный системой оплаты труда в данной организации. 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 организации устанавливается приказом учредителя по согласованию с органом самоуправления организации.

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

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

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

3.14. 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 организации 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 среднесарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

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

3.17. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник организации 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, или орган самоуправления организации.

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

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

3.21. На основании проведенной оценки достижений работников организации производится подсчет баллов за соответствующий период по каждому работнику организации и составляется ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированных в оценочных листах по каждому работнику. Подсчет баллов для оценки руководителя организации проводится учредителем. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников организации, и определяется итоговое количество баллов по организации.

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику организации рассчитывается по формуле:

$HE = D \times B$, где:

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

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

B - количество баллов;

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

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

**ПОРЯДОК
ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ
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 п/п | Наименование учреждений и организаций | Наименование должностей |
|----------|--|-------------------------|
|----------|--|-------------------------|

| | | |
|----|---|--|
| 1. | <p>Организации, осуществляющие образовательную деятельность, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации 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>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 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, УКП, 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. | <p>Образовательные организации высшего образования</p> | <p>профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы</p> |
| 3. | <p>Образовательные организации со специальным наименованием "высшие военные" и "средние военные"</p> | <p>работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях</p> |

| | | |
|----|--|---|
| 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 квалификации кадров на производстве</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>педатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров</p> |
| 6. | Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации | руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты |
| 7. | Общежития предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками | воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами |

| | | |
|----|---|---|
| 8. | Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы | работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога |
|----|---|---|

Примечание.

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

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

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

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

3) педагогам дополнительного образования;

4) педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

5) педагогам-психологам;

6) методистам;

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

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

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

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

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

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых

выполнялась педагогическая работа.

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

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

**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**

| № п/п | Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень | Повышающий коэффициент по профессии/должности | Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), руб. |
|----------|---|---|--|
| 5. | ПКГ "Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии" (заведующий отделом (сектором) библиотеки, заведующий отделом (сектором) музея, звукорежиссер и другие) | | 15 058 |

ДОПЛАТЫ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНО ВОЗЛОЖЕННЫЕ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБЯЗАННОСТИ

| 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: | |
| Директорам или другим работникам при отсутствии в штате организаций должности заместителей директора по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством | 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 |

Примечания:

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