



**Администрация  
Краснооктябрьского муниципального округа  
Нижегородской области**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

05.10.2023 № 626

**Об утверждении Положения об оплате труда  
работников Муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного образования  
Краснооктябрьского муниципального округа  
Нижегородской области «Детская  
музыкальная школа»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 года № 88-З "Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 464 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений культуры Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 468 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Нижегородской области, а также иных государственных учреждений Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования и науки Нижегородской области» Администрация Краснооктябрьского муниципального округа Нижегородской области **постановляет:**

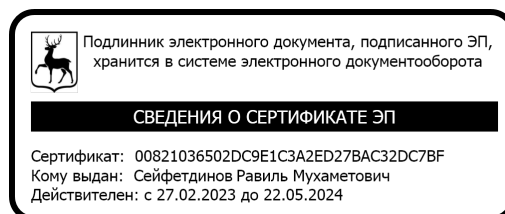
1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Краснооктябрьского муниципального округа Нижегородской области «Детская музыкальная школа».

2. Общему отделу довести настоящее постановление до сведения управления финансов администрации, отдела информационных технологий администрации, отдела культуры и туризма администрации, МБУ ДО Краснооктябрьского МО НО «Детская музыкальная школа».

4. Отделу информационных технологий разместить настоящее постановление на сайте органов местного самоуправления Краснооктябрьского муниципального округа в сети «Интернет».

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации по организационным и социальным вопросам  
Р.Н. Ильясова

ВРИП главы МСУ



Р.М. Сейфетдинов

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Администрации  
Краснооктябрьского муниципального  
округа Нижегородской области  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

**Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного образования Краснооктябрьского  
муниципального округа Нижегородской области  
«Детская музыкальная школа»  
(далее – Положение)**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Краснооктябрьского муниципального округа Нижегородской области «Детская музыкальная школа» (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 года № 88-З «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 464 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений культуры Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 № 468 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Нижегородской области, а также иных государственных учреждений Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования и науки Нижегородской области», постановлением Администрации Краснооктябрьского муниципального округа Нижегородской области от 14 августа 2023 года № 502 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений культуры Краснооктябрьского муниципального округа Нижегородской области», законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области, иными нормативными актами Краснооктябрьского муниципального округа Нижегородской области.

1.2. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Краснооктябрьского муниципального округа Нижегородской области «Детская музыкальная школа» (далее МБУ ДО Краснооктябрьского МО НО «Детская музыкальная школа», образовательное учреждение дополнительного образования, Учреждение), 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 директора, по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, иными нормативно-правовыми актами Краснооктябрьского муниципального округа Нижегородской области.

Оплата труда работников учреждения осуществляется по отраслевой системе оплаты труда с учетом специфики деятельности учреждения культуры.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

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

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

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

г) перечня видов выплат компенсационного 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 № 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 № 230;

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), (ПКГ квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих организаций;

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

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

1.4. Система оплаты труда работников учреждения включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по ПКГ, должностные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда директора, заместителей руководителей, главных бухгалтеров организаций, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника, предельными размерами не ограничивается, за исключением руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера.

1.5. Минимальные оклады (ставки заработной платы) работников по ПКГ 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 ПКГ должностные оклады, ставки заработной платы работников, занимающих должности служащих, работающих по профессиям рабочих, входящих в эти ПКГ, 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 пропорционально отработанному времени 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 образовательного учреждения дополнительного образования осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год. Формирование фонда оплаты труда в учреждениях осуществляется в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда, поправочным коэффициентом и количеством обучающихся, и средств, поступающих от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников учреждения с учетом финансового обеспечения выполнения ими муниципального задания и требований плана

мероприятий ("дорожной карты"), изменений в сфере образования Нижегородской области, утвержденных распоряжением правительства Нижегородской области от 28 февраля 2013 № 429-р, согласно Приложению 8.

Администрация Краснооктябрьского муниципального округа устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно- управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников подведомственных учреждений.

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

1.11. Объём бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников учреждений дополнительного образования, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного Решением совета депутатов Краснооктябрьского муниципального округа на очередной финансовый год и плановый период.

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

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

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

2.3. Штатное расписание организации утверждается директором учреждения, включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения и согласовывается с главой местного самоуправления Краснооктябрьского муниципального округа, отделом культуры и туризма распорядителем бюджетных средств). В соответствии с уставной деятельностью учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н; от 29 мая 2008 года № 248н; от 05 мая 2008 года № 216 н; от 05 мая 2008 года № 217н, от 31 августа 2007 года № 570, 14 марта 2008 года № 121н, от 18 июля 2008 года № 342н.

Штатная численность работников учреждения устанавливается директором учреждения, исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы

численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

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

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

Оплата труда педагогических работников, для которых приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставки заработной платы (минимального оклада по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников согласно пункту 1.2 Приложения 1 к настоящему Положению (далее - минимальный оклад по ПКГ должностей педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия "оклад", "должностной оклад" осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную отраслевую систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора учреждения 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 Приложениях 2 к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения определено в Приложении 3 к настоящему Положению.

В целях поощрения работников учреждения устанавливаются по решению работодателя премии по итогам работы за определенный период (за квартал, год); за многолетний добросовестный труд в учреждениях культуры Краснооктябрьского муниципального округа, в связи с юбилейной датой, в связи с профессиональными праздниками.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств фонда оплаты труда.

2.8. Работникам учреждения устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом директора учреждения в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных



обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат определены в Приложении 4 к настоящему Положению.

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

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

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

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

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

2.9.5. Наличие у работников диплома бакалавра, специалиста, магистра дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование, с учетом перечня повышающих коэффициентов. Наличие у работников диплома о неполном высшем образовании, справки об окончании 3-х полных курсов образовательной организации высшего образования, а также учительского института не дает права на установление повышающего коэффициента за образование.

2.9.6. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культурно-просветительской работы институтов культуры, пединститутов (университетов), должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее образование.

2.9.7. 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 учреждениях, согласно Приложению 5 к настоящему Положению.

2.9.8. Размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, по ПКГ должностей работников культуры установлены в Приложении 1 к настоящему

Положению.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.9.10. Директор проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады, ежегодно и по мере необходимости составляет и утверждает 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 согласно Приложению 6 к настоящему Положению.

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

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

2.10.1. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014

года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

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

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

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

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

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

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

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

2.10.8. Объем учебной нагрузки преподавателей учреждения, 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 (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

При определении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых организация является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах, группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.10.6 настоящего Положения.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах, группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

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

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

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

2.10.9. За норму часов педагогической работы, за ставку заработной платы

педагогических работников принимается норма часов учебной работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы.

2.10.10. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (включая директора), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

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

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения.

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

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

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

Установленную таким образом месячную заработную плату преподавателя следует выплачивать до начала следующего полугодия, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

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

2.11.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего и административно-хозяйственного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В

этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

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

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, 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 образовательные организации;

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

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

### **3. Условия оплаты труда руководителя учреждения заместителей руководителя, главного бухгалтера**

3.1. Заработная плата директора учреждения, заместителя директора и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад директора устанавливается учредителем учреждения, определяется штатным расписанием и трудовым договором.

Должностной оклад заместителя директора и главного бухгалтера устанавливается руководителем организации на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя организации.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, 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) определяется учредителем

в размере, не превышающем размера, установленного постановлением Правительства Нижегородской области от 30 января 2017 года № 34 "Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений" и постановлением Администрации Краснооктябрьского муниципального округа Нижегородской области от 20 ноября 2017 года № 456 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Краснооктябрьского муниципального района Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений, предприятий» и определяется в кратности от 1 до 8.

Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории «руководители», не может превышать индексации заработной платы, предусмотренную решением Совета депутатов Краснооктябрьского муниципального округа о бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

3.3. Выплаты компенсационного характера директору учреждения устанавливаются распоряжением главы местного самоуправления Краснооктябрьского муниципального округа в соответствии с настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера директору учреждения устанавливаются распоряжением главы местного самоуправления Краснооктябрьского муниципального округа в зависимости от исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых правовым актом администрации Краснооктябрьского муниципального округа.

Предельный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливается не более 300% к должностному окладу.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте учредителя.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, его заместителей и главного бухгалтера учреждения и предоставления указанными лицами данной информации устанавливается нормативным правовым актом учредителя.

3.4. Компенсационные и стимулирующие выплаты заместителю директора и главному бухгалтеру, порядок и критерии выплаты, устанавливаются и определяются трудовым договором и в соответствии с настоящим Положением в пределах бюджетных ассигнований и средств, предусмотренных на эти цели фондом оплаты труда.

Размеры выплат стимулирующего характера заместителя директора и

главного бухгалтера, устанавливаются директором учреждения

3.5. Директору, заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются надбавки за выслугу лет.

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

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

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

при выслуге лет более 10 лет - до 15%.

Выслуга лет устанавливается:

- для директора учреждения - в зависимости от стажа руководящей работы, определяемого в порядке, утверждаемом Министерством образования и науки Нижегородской области;

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

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

3.6. Руководителю, 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, 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», почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования», а также ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации: нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», Почетный работник общего образования Российской Федерации», Почетный работник сферы образования Российской Федерации», медаль Л.С. Выготского, предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание, ведомственные награды в размере 10% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для руководителя может быть только при условии соответствия почетного звания, ведомственной награды профилю организации.

#### **4. Другие вопросы оплаты труда**

4.1. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований бюджета Красноярского муниципального округа, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований бюджета



Краснооктябрьского муниципального округа.

4.2. Должностные оклады заместителей директора организации рекомендуется устанавливать на 5 - 10% ниже должностных окладов директора соответствующих структурных подразделений.

4.3. 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 образовательной организации в порядке исключения могут быть назначены директором организации на соответствующие должности.

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

Работникам, по должностям и профессиям которых предусмотрены квалификационные категории, присвоение категорий производится на основании решений аттестационной комиссии, сформированной приказом Отдела культуры и туризма администрации Краснооктябрьского муниципального округа Нижегородской области, с учетом требований к результатам их работы.

Аттестация работников организации осуществляется в соответствии с Положением «О порядке проведения аттестации для работников соответствующих должностей и профессий», утверждаемым приказом Отдела культуры и туризма администрации Краснооктябрьского муниципального округа Нижегородской области.

4.4. Преподавательская работа директора и других работников учреждения без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

4.5. Положением об оплате труда работников учреждения предусматривается выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- в связи со смертью близкого родственника (супруг, дети, родители);
- по иным семейным обстоятельствам, вызвавшим материальные затруднения;

Решение об оказании материальной помощи и конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника и документов, подтверждающих основание для производства выплаты материальной помощи.

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

Федерации.

**Приложение 1**  
к Положению об оплате труда  
работников МБУ ДО  
Краснооктябрьского МО НО  
«Детская музыкальная школа»

**Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы)  
работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
Краснооктябрьского муниципального округа Нижегородской области  
«Детская музыкальная школа»**

1. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников МБУ Краснооктябрьского МО НО «Детская музыкальная школа» (далее учреждение), 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. ПКГ должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад 1, руб.	Минимальный оклад 1*, руб.	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад 2, руб.	Минимальный оклад 3, руб.	Минимальный оклад 4, руб.	Минимальный оклад 4*, руб.	Минимальный оклад 5, руб.	Минимальный оклад 6, руб.	Минимальный оклад 7, руб.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый)	1,0		9 029	4 890		10 292	7 328		9 532	11 444	12 848
2 квалификационный уровень (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор)	1,11	12 244	10 029	5 433		11 439	8 143		10 591	12 715	14 277

социальный педагог, тренер-преподаватель)											
3 квалификационный уровень (воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель)	1,17	12 855	10 531	5 705	10 624	12 011	8 551	10 789	11 119	13 351	14 992
4 квалификационный уровень (преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекар	1,22	13 467	11 033	5 977		12 581	8 959	11 302	11 649	13 988	15 705

Примечание:

<1> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников по должностям: "учитель", "преподаватель", "педагог" муниципальных бюджетных общеобразовательных организаций (включая общеобразовательные организации с наличием интерната, общеобразовательные организации со специальным наименованием "кадетская школа" с наличием интерната, "кадетский корпус" с наличием интерната, общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательные организации, общеобразовательные организации с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад", общеобразовательные организации со специальным наименованием "санаторная", общеобразовательные организации со специальным наименованием "специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением", а также общеобразовательные организации с наличием интерната, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей).

<1\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (за исключением должностей: "учитель", "преподаватель", "педагог") муниципальных бюджетных общеобразовательных организаций (включая общеобразовательные организации с наличием интерната, общеобразовательные организации со специальным наименованием "кадетская школа" с наличием интерната, "кадетский корпус" с наличием интерната, общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательные организации, общеобразовательные организации с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад", общеобразовательные организации со специальным наименованием "санаторная", общеобразовательные организации со специальным наименованием "специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением", а также общеобразовательные организации с наличием интерната, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей).

«2» Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников по должности "воспитатель" муниципальных бюджетных общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательных организаций со специальным наименованием "санаторная", общеобразовательных организаций со специальным наименованием специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением.

<3> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных бюджетных общеобразовательных организаций с наличием интерната, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

<4> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, за исключением преподавателей и мастеров производственного обучения, муниципальных бюджетных профессиональных образовательных организаций.

<4\*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (преподавателей и мастеров производственного обучения) муниципальных бюджетных профессиональных образовательных организаций.

<5> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных бюджетных образовательных организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

<6> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных бюджетных организаций дополнительного образования

Нижегородской области.

<7> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников дошкольных образовательных организаций Сеченовского муниципального округа Нижегородской области, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад".

1.3. Положением об оплате труда работников МБУ Краснооктябрьского МО НО «Детская музыкальная школа» (далее – Положение) предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие должностной оклад.

1.4. По должностям работников, относящимся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.2 настоящего Приложения), предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

- за уровень профессионального образования и ученую степень:

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

- за квалификационную категорию:

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

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

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

1.6. Положением для работников учреждения предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

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

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящимся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.2 настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 1.3 настоящего приложения) и рассчитывается исходя из минимального оклада по ПКГ, для должностей педагогических

работников от минимального оклада по ПКГ с учетом учебной нагрузки.

Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образовательной организации при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в Приложении 5 к настоящему Положению.

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

1.7. Педагогическим работникам образовательных 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 культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Народный артист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10% к должностному окладу (ставки 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).

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

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

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

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

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

Повышающий коэффициент за сложность и напряженность труда педагогических работников может устанавливаться с учетом следующих обстоятельств: дополнительной нагрузки преподавателя, обусловленной большой информативностью предмета, наличием большого количества источников; необходимостью подготовки демонстрационного оборудования, спецификой образовательной

программы организации и учетом вклада преподавателя в ее реализацию.

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

2. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) работников культуры.

2.1. Профессиональная квалификационная группа «Профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня».

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень: настройщик пианино и роялей	10 190

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена».

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад, рублей
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена: библиотекарь, звукооператор	12 559

3. Порядок формирования должностных окладов работников организации, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общепрофессиональных должностей директора, специалистов и служащих.

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

3.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня".

Размер минимального оклада второго уровня: 6 497

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад по должности руб.
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	1,04	6 757

3.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня".

Размер минимального оклада третьего уровня: 7 796

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад по должности руб.
1 квалификационный уровень: специалист по кадрам	1,0	7 796
2 квалификационный уровень: бухгалтер II категории,	1,2	9 355

3.4. Положением об оплате труда для работников ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются повышающие



коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников:

за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 до 5 лет - 0,05

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,1

при выслуге лет более 10 лет - 0,15

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

3.5. Положением об оплате труда для работников ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих 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 размерах 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.

4. Порядок формирования ставок заработной платы работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих".

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

4.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня".

Размер минимального оклада: 4 784

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад по должности руб.
1 квалификационный уровень 1 квалификационный разряд: уборщик служебных помещений, гардеробщик, сторож (вахтер).	1,00	4 784

4.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня».

Размер минимальной ставки заработной платы: 5 426 рублей.

Квалификационные уровни/ Квалификационные	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от	Минимальный оклад по должности руб.
1/5	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	1,11	6 023

4.4. Положением для работников, осуществляющих профессиональную деятельность

по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в ПКГ общеотраслевых 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 размерах 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<sup>22</sup> 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.

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

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

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

**Приложение 2**  
к Положению об оплате труда  
работников МБУ ДО  
Краснооктябрьского МО НО  
«Детская музыкальная школа»

**Выплаты компенсационного характера работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Краснооктябрьского муниципального округа Нижегородской области «Детская музыкальная школа»**

1. Выплаты отдельным категориям работников МБУ ДО Краснооктябрьского МО НО «Детская музыкальная школа» (далее учреждение) за работу в особых условиях труда производятся в соответствии со следующим перечнем:

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

№	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах	25
2	За работу в учреждениях, не имеющих бытовых коммуникаций (водопровода, центрального отопления, канализации и др.).	10

1.3 Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат) определяются руководителем образовательного учреждения дополнительного образования по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяются положением об оплате труда работников учреждения.

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

1.5. Установление выплат компенсационного характера в учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность, расположенных в сельских населенных пунктах, а также за границами населенных пунктов, осуществляется следующим работникам учреждений:

1.5.1. Руководящие работники:

- директор;

1.5.2. Специалисты:

- педагогические работники.

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

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат ((в процентах от должностного оклада))
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	Не ниже 35
2.	За 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 праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха (в этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит)	- 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

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

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

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

**Приложение 3**  
к Положению об оплате труда  
работников МБУ ДО  
Краснооктябрьского МО НО  
«Детская музыкальная школа»

**Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников  
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
Краснооктябрьского муниципального округа Нижегородской области «Детская  
музыкальная школа»**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБУ ДО Краснооктябрьского МО НО «Детская музыкальная школа» (далее - учреждение) разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников учреждения.

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам организации культуры (далее - выплаты стимулирующего характера).

1.3. Положение о стимулировании труда работников организации принимается в соответствии с процедурой принятия локальных нормативных актов, предусмотренной Уставом образовательного учреждения, с учётом мнения представительного органа работников, по согласованию с отделом культуры и туризма администрации Краснооктябрьского муниципального округа.

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

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

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

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет (в виде надбавок, определенных в приложении 1 к настоящему Положению);
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

Примерный перечень критериев оценки результативности и качества работников учреждения изложен в разделе 3 настоящего приложения.

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

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

2.1.1. Разовые премиальные выплаты работникам осуществляются по решению директора учреждения при согласовании с отраслевым функциональным органом.

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

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника учреждения устанавливаются приказом директора на период, предусмотренный Положением об оплате труда в данном учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера работников, исключая руководителя, заместителей директора, главного бухгалтера, максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных локальными нормативными актами учреждения, осуществляющих образовательную деятельность.

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

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

2.6. Стимулирование труда руководителя учреждения, производится только по основной должности.

### **3. Условие и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам руководящего, педагогического и учебно- вспомогательного состава учреждения за качество и высокие результаты работы**

#### **3.1. Критерии материального стимулирования заместителя директора по учебно-воспитательной работе**

№ п\п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Сохранение контингента обучающихся	Да		3
2	Повышение квалификации	Да		2
3	Наличие системы работы с документами курируемых педагогов	Да		2
4	Наличие системы работы с документами заместителя руководителя	Да		1
5	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да		1
6	Положительная динамика успеваемости	Да		2

	обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации			
7	Наличие призеров и победителей конкурсов, олимпиад, конференций, участников различных мероприятий и концертов курируемых педагогов			
	- на уровне учреждения	Да		0,5
	-муниципальные	Да		1
	- областные	Да		1,5
	- федеральные	Да		2
8	Методическая работа курируемых педагогов.	Да		3
9	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да		2
10	Организация повышения квалификации курируемых педагогов	Да		2
11	Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам	Да		2
12	Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) курируемых педагогов	Да		2
13	Информатизация управленческой деятельности	Да		2
14	Участие в экспериментальной работе	Да		1

Примечания:

К п.1. Сохранение контингента обучающихся - отсутствие отсева, смены организации при сохранении прежнего места жительства.

К п.2. Повышение квалификации заместителя руководителя – прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К п.3. Система работы с документами курируемых педагогов - своевременное ведение обязательной текущей документации курируемыми педагогами в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых педагогов со стороны администраторов организации, представителей контролирующих органов.

К п.4. Система работы с документами заместителя руководителя - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администрации организации, представителей контролирующих органов.

К п.5. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья обучающихся курируемых классов.

К п.6. Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации - положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся.

К п.7. Призеры и победители олимпиад и участников конференций у курируемых педагогов без учета количества этих призеров.

К п.8. Методическая работа курируемых педагогов, проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие самого заместителя и курируемых им педагогов в профессиональных конкурсах (не ниже районного уровня), обобщение педагогического опыта курируемых педагогов на муниципальном, областном уровнях.

К п.9. Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений,

наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п.10. Организация повышения квалификации курируемых педагогов - прохождение курируемыми педагогами курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях не реже одного раза в два года, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени.

К п.11. Взаимодействие с общественными организациями, органом самоуправления организации и другими организациями в рамках должностной инструкции, отраженное в локальных нормативных актах организации, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да		-2
2	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2
3	Предписания Госпожнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов	Да		-2

#### 3.2. Критерии материального стимулирования преподавателя

п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Положительная динамика уровня успеваемости (достижений) обучающихся	Да		2
2	Сохранение контингента учащихся в сравнении с предыдущим периодом	Да		2
3	Мониторинг объективности оценки учителем качества знаний обучающихся	Да		2
4	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да		2
5	Наличие методической работы преподавателя	Да		1
6	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции.		Нет	1
7	Наличие призеров и победителей конкурсов, олимпиад, соревнований:			
	- на уровне учреждения	Да		0,5
	-на муниципальном уровне	Да		1
	- на областном уровне	Да		1,5
	- на федеральном уровне	Да		2
	- на международном уровне	Да		2.5
8	Наличие аналитической работы	Да		1
9	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе	Да		1
10	Участие в инновационной и экспериментальной работе	Да		1,5
11	Работа с родителями	Да		1



12	Наличие поступивших в ВУЗы и ССУЗы по профилю (за 1 поступившего)	Да		2
13	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода	Да		1
14	Участие в организации и проведении конференций, семинаров и выставок, проведение мастер-классов, подготовка учащихся для участия в конкурсах, концертах:			
	- на уровне учреждения	Да		0,5
	- на муниципальном уровне	Да		1
	- на областном уровне	Да		1,5
	- на федеральном уровне	Да		2
	- на международном уровне	Да		2.5

Примечания:

К п. 1. Положительная динамика уровня успеваемости в классе по итогам каждого полугодия - сохранение и улучшение качества знаний обучающихся. Рассматривается обобщенный результат по общему количеству учащихся, с которыми работает преподаватель.

К п. 4. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий. Данный показатель учитывает, в том числе, систематическое проведение здоровьесберегающих мероприятий в урочной и внеурочной деятельности.

К п. 5. Наличие методической работы преподавателя - участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах, руководство методическим объединением на уровне образовательной организации. Наличие систематизированного учебно- методического обеспечения образовательного процесса по преподаваемому предмету, опубликованных методических материалов, обобщенного педагогического опыта (на муниципальном и региональном уровне).

К п.6. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников организации, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 7. Наличие аналитической работы учителя - наличие и использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей, дифференцированный подход к организации учебной деятельности.

К п. 8. Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе - уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К п. 9. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, методик, технологий, участие в работе опытно- экспериментальных площадок.

К п. 10. Наличие работы с родителями - эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, включая индивидуальную работу.

К п. 12. Прохождение курсовой подготовки, обучение в аспирантуре, соискательство и защита ученого звания.

К п. 13. Проведение внеклассных мероприятий - включает проведение предметных олимпиад, конкурсов творческих работ, научных чтений, мастер - классов, а так же организация каникулярного отдыха.

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	Да	-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2

3	Наличие систематических пропусков обучающимися уроков без уважительной причины	Да		-2
4	Невыполнение учебной программы	Да		-2
5	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2

Критерии стимулирования преподавателей основываются по показателям оценочного листа, согласно приложению 7 «Примерная форма оценочного листа» к настоящему Положению.

### 3.3. Критерии материального стимулирования концертмейстера.

п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Положительная динамика уровня успеваемости (достижений) обучающихся	Да		2
2	Сохранение контингента учащихся в сравнении с предыдущим периодом	Да		2
3	Мониторинг объективности оценки учителем качества знаний обучающихся	Да		2
4	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да		2
5	Наличие методической работы преподавателя	Да		1
6	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции.		Нет	1
7	Наличие призеров и победителей конкурсов, олимпиад, соревнований:			
	- на уровне организации	Да		0,5
	-на муниципальном уровне	Да		1
	- на областном уровне	Да		1,5
	- на федеральном уровне	Да		2
	- на международном уровне	Да		2.5
8	Наличие аналитической работы	Да		1
9	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе	Да		1
10	Участие в инновационной и экспериментальной работе	Да		1,5
11	Работа с родителями	Да		1
12	Наличие поступивших в ВУЗы и ССУЗы по профилю (за 1 поступившего)	Да		2
13	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода	Да		1
14	Участие в организации и проведении конференций, семинаров и выставок, проведение мастер-классов, подготовка учащихся для участия в конкурсах, концертах:			
	- на уровне учреждения	Да		0,5
	-на муниципальном уровне	Да		1
	- на областном уровне	Да		1,5
	- на федеральном уровне	Да		2
	- на международном уровне	Да		2.5

Примечания:

К п. 1. Положительная динамика уровня успеваемости в классе по итогам каждого полугодия - сохранение и улучшение качества знаний обучающихся. Рассматривается обобщенный результат по общему количеству учащихся, с которыми работает преподаватель.

К п. 4. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий.

Данный показатель учитывает, в том числе, систематическое проведение здоровьесберегающих мероприятий в урочной и внеурочной деятельности.

К п. 5. Наличие методической работы преподавателя - участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах, руководство методическим объединением на уровне образовательной организации. Наличие систематизированного учебно- методического обеспечения образовательного процесса по преподаваемому предмету, опубликованных методических материалов, обобщенного педагогического опыта (на муниципальном и региональном уровне).

К п.6 . Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников организации, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 7. Наличие аналитической работы учителя - наличие и использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей, дифференцированный подход к организации учебной деятельности.

К п. 8. Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе - уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К п. 9. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, методик, технологий, участие в работе опытно- экспериментальных площадок.

К п. 10. Наличие работы с родителями - эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, включая индивидуальную работу.

К п. 12. Прохождение курсовой подготовки, обучение в аспирантуре, соискательство и защита ученого звания.

К п. 13. Проведение внеклассных мероприятий - включает проведение предметных олимпиад, конкурсов творческих работ, научных чтений, мастер - классов, а так же организация каникулярного отдыха.

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	Да		-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2
3	Наличие систематических пропусков обучающимися уроков без уважительной причины	Да		-2
4	Невыполнение учебной программы	Да		-2
5	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2

Критерии стимулирования преподавателей основываются по показателям оценочного листа, согласно приложению 7 «Примерная форма оценочного листа» к настоящему Положению.

#### 3.4. Критерии материального стимулирования главного бухгалтера.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Отсутствие факторов нарушения финансовой деятельности организации, неисполнение правовых актов, поручений руководителя.	Да		2
2.	Обеспечение целевого использования бюджетных и внебюджетных средств.	Да		2
3.	Своевременное и качественное предоставление налоговой, бухгалтерской и статистической отчетности	Да		2

4.	Эффективность и оперативность в решении вопросов, не входящих в круг должностных обязанностей.	Да		2
5.	Повышение уровня среднемесячной заработной платы работников по сравнению с предыдущим годом.	Да		2
6.	Повышение квалификации. Участие в районных, областных семинарах, совещаниях, семинарах практикумах, вебинарах. Внедрение новых форм и методов работы по направлению своей деятельности.	Да		2
7.	Отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны руководства, обоснованных жалоб на работника.	Да		2
8.	Качественное ведение учета по видам бюджетного расходования в соответствии с инструкциями.	Да		2
9.	Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных средств и материальных ресурсов, учет имущества, находящегося в организации.	Да		2
10.	Своевременное и качественное начисление заработной платы. Своевременность начисления и перечисления налогов и сборов в федеральный, региональный и местный бюджеты.	Да		2
11.	Отсутствие замечаний, контролирующих и надзорных органов	Да		2
12.	Качественное ведение бюджетного учета, отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам.	Да		2
13.	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	Да		2
14.	Выполнение дополнительной порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности.	Да		2
15.	Соблюдение в организации единых требований к оформлению документов, системы документооборота.	Да		2

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.**

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Баллы
1	Наличие предписаний контролирующих органов по результатам проверки деятельности организации.	Да	-2
2	Наличие дисциплинарных взысканий и/или наличие обоснованных жалоб на работника.	Да	-2

**3.5. Критерии материального стимулирования бухгалтера II категории.**

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского учета.	Да	2
2.	Отсутствия факторов нарушения норм действующего законодательства.	Да	2
3.	Своевременная организация документооборота по участкам бух. учета, согласно графика документооборота.	Да	2

4.	Повышение квалификации. Участие в районных, областных семинарах, совещаниях, семинарах-практикумах. Внедрение новых форм и методов работы по направлению своей деятельности.	Да		2
5.	Отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны руководства, обоснованных жалоб на работника.	Да		2
6.	Качественное и своевременное документальное оформление, и отражение на счетах бух. учета операций, связанных с движением основных средств.	Да		2
7.	Качественное ведение учета по видам расходов в соответствии с ПФХД, своевременное определение и сопоставление потребности бюджетных средств по видам расходов	Да		2
8.	Качественное использование автоматизированных программ для организации	Да		2
9.	Качественная и своевременная обработка первичных документов	Да		2
10.	Выполнение дополнительной порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	Да		2
11.	Соблюдение в организации единых требований к оформлению документов, системы документооборота.	Да		2
12.	Своевременная подготовка для хранения и уничтожения документов по бухгалтерскому учету согласно номенклатуре дел.	Да		2
13.	Отсутствие просрочек по оплате счетов.	Да		2
14.	Эффективность и оперативность в решении вопросов, не входящих в круг должностных обязанностей.	Да		2

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители		Баллы
1	Наличие предписаний контролирующих органов по результатам проверки деятельности организации.	Да		-2
2	Наличие дисциплинарных взысканий и/или наличие обоснованных жалоб на работника.	Да		-2

#### 3.6. Критерии материального стимулирования специалиста по кадрам.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Качественная подготовка и ведение документации.	Да		2
2.	Реализация плана работы, высокий уровень ответственности	Да		2
3.	Качественное оформление и ведение личных дел сотрудников.	Да		2
4.	Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима	Да		2

5.	Своевременный и качественный сбор и составление документации, способствующий успешному прохождению аттестации преподавателей	Да		2
6.	Своевременное ознакомление работников с локальными нормативными актами, с приказами по организации, передача трудовых договоров, распоряжений руководства и т.д.	Да		2
7.	Своевременная отчетность в Центр занятости населения по вакансиям и квотам по инвалидам	Да		2
8.	Своевременное и качественное исполнение поручений руководителя организации.	Да		2
9.	Повышение квалификации. Участие в районных, областных семинарах, совещаниях, семинарах-практикумах. Внедрение новых форм и методов работы по направлению своей деятельности.	Да		2
10.	Эффективность и оперативность в решении вопросов, не входящих в круг должностных обязанностей.	Да		2
11.	Исполнительская дисциплина (количество несвоевременно представленных материалов, отчетности, наличие замечаний по результатам проверок)	Да		2
12.	Умение работать с информационно-компьютерными технологиями.	Да		2
13.	Разработка и внедрение локальных нормативных актов по разным направлениям деятельности	Да		2
14.	Выполнение дополнительной порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	Да		2

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Баллы
1	Наличие предписаний контролирующих органов по результатам проверки деятельности организации.	Да	-2
2	Наличие дисциплинарных взысканий и/или наличие обоснованных жалоб на работника.	Да	-2

#### 3.7. Критерии материального стимулирования библиотекаря.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Качественная подготовка и ведение документации.	Да	2
2.	Реализация плана работы, высокий уровень ответственности	Да	2
3.	Соблюдение мер противопожарной безопасности	Да	2
4.	Своевременный и качественный сбор и составление документации, способствующий успешному прохождению аттестации преподавателей	Да	2
5.	Эффективность и оперативность в решении вопросов, не входящих в круг должностных обязанностей.	Да	2

6.	Умение работать с информационно-компьютерными технологиями.	Да		2
7.	Выполнение дополнительной порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	Да		2
8.	Отвечать за сохранность библиотечных фондов в порядке, предусмотренном действующим законодательством.	Да		2
9.	Изучать потребности преподавателей в образовательной информации;	Да		2

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.**

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Баллы
1	Наличие предписаний контролирующих органов по результатам проверки деятельности организации.	Да	-2
2	Наличие дисциплинарных взысканий и/или наличие обоснованных жалоб на работника.	Да	-2

**3.8. Критерии материального стимулирования звукооператора**

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Участие в подготовке мероприятий (с использованием технических средств звуковой аппаратуры, световой аппаратуры)	Да	2
2.	Подбор фонограмм, запись фонограмм, участие в подготовительном периоде создания номера;	Да	2
3.	Обеспечение фонограмм в репетиционном процессе;	Да	2
4.	Качество звучания фонограмм в концертах, представлениях;	Да	2
5.	Качество работы звуковой аппаратуры; Участие в семинарах, мастер-классах, совещаниях;	Да	2
6.	Хранение и использование аппаратуры;	Да	2
7.	Качественное обеспечение звуком и музыкой мероприятий, отличающихся своей сложностью;	Да	2
8.	Выполнение отдельных поручений руководителя;	Да	2

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.**

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Баллы
1	Наличие замечаний со стороны руководителя и проверяющих организаций;	Да	-2
2	Наличие дисциплинарных взысканий и/или наличие обоснованных жалоб на работника.	Да	-2

**3.9. Критерии материального стимулирования заведующего хозяйством.**

№п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы

1.	Своевременное и качественное ведение документации по установленным формам, использование ее по назначению, планирование всех видов работ и сдача отчетности в установленные сроки.	Да		2
2.	Разработка и внедрение локальных нормативных актов по разным направлениям деятельности (пожарная, безопасность, энергосбережение, контрактная система).	Да		2
3.	Проведение консультаций, участие в семинарах, совещаниях и мероприятиях.	Да		2
4.	Контроль и своевременная организация работы по улучшению МТБ организации.	Да		2
5.	Повышение квалификации. Участие в районных, областных семинарах, совещаниях, семинарах-практикумах. Внедрение новых форм и методов работы по направлению своей деятельности.	Да		2
6.	Своевременная и качественная разработка документации, размещение отчетов и иной информации, а также внесение изменений в Единую информационную систему в сфере закупок (в соответствии с требованиями ФЗ от 05.04.2013 №44-ФЗ)	Да		2
7.	Отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны руководства, обоснованных жалоб на работника.	Да		2
8.	Обеспечение надлежащего качества подготовки и организации ремонтных работ.	Да		2
9.	Своевременное принятие мер по обеспечению санитарно-гигиенических условий в помещениях организации.	Да		2
10.	Отсутствие предписаний надзорных органов	Да		2
11.	Своевременная актуализация данных паспорта МТБ, учет материальных ценностей по результатам инвентаризации и ревизии.	Да		2
12.	Эффективное руководство работой служащих и рабочих.	Да		2
13.	Организация работ по благоустройству территории	Да		2
14.	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок.	Да		2

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.**

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Нарушение сроков отчетности	Да	-2
2	Замечания со стороны контролирующих органов, руководителя.	Да	-2

**3.10. Критерии материального стимулирования уборщика служебных помещений.**

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
-------	---------------------------------------	------------	-------



1	Содержание закрепленных помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии в течение дня (чистота пола, стен, зеркал, раковин; содержание стен и дверей в туалетах)	да		2
2	Мытье окон	да		1
3	Полив и уход за цветами в закрепленных помещениях	да		1
4	Участие в ремонте организации в каникулярное время	да		2
5	Проведение генеральных уборок	да		2
6	Соблюдение правил санитарии и гигиены	да		2

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда**

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Обоснованные жалобы, нашедшие отражение в административных актах	да		- 2
2	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	да		- 2

**3.11. Критерии материального стимулирования гардеробщика.**

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Содержание рабочих помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии, в том числе отсутствие посторонних вещей на рабочем месте	да		2
2	Постоянное нахождение на рабочем месте	да		1
3	Обеспечение сохранности ключей от всех учебных помещений, запасных выходов	да		0,5
4	Обеспечение четкой регистрации пользования ключами работниками организации от всех помещений	да		0,5
5	Обеспечение сохранности имущества организации, личного имущества учащихся, а также ее работников	да		2

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда**

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Обоснованные жалобы, нашедшие отражение в административных актах	да		- 2
2	Травматизм обучающихся и сотрудников в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	да		- 2

**3.12. Критерии материального стимулирования сторожа (вахтера).**

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Обеспечение сохранности имущества организации, личного имущества учащихся, а также работников	Да		2

2	Обеспечение препятствий нахождению в организации посторонних лиц	Да		2
3	Своевременное предупреждение Администрации организации и соответствующих органов (милиции, аварийных дежурных) о происходящем ЧП	Да		2

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда**

№ п\п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Обоснованные жалобы, нашедшие отражение в административных актах	да		- 2
2	Травматизм обучающихся и сотрудников в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	да		- 2

**3.13. Критерии материального стимулирования настройщика пианино и роялей.**

№ п\п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Настройка и регулировка музыкальных инструментов.	Да		2
2	Выявление и устранение дефектов, влияющих на точность настройки.	Да		2
3	Проявление инициативы на выполнение работ, не входящих в круг функциональных обязанностей	Да		2
4	Качественное выполнение работ в период подготовки массовых мероприятий (концерты, конкурсы, и т.д.)	Да		2
5	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования.	Да		2

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда**

№ п\п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Обоснованные жалобы, нашедшие отражение в административных актах	да		- 2
2	Травматизм обучающихся и сотрудников в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	да		- 2

**3.14. Критерии материального стимулирования слесаря-электрика по ремонту электрооборудования.**

№ п\п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Эффективное и своевременное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций.	Да		2
2	оперативность и своевременность выполнения заявок по устранению технических неполадок, приветливость, доброжелательность.	Да		2
3	Обеспечение безаварийной и надёжной работы всех видов оборудования, их правильная эксплуатация, своевременный и качественный ремонт	Да		2

4	Качественная подготовка оборудования к началу нового учебного года	Да		2
---	--	----	--	---

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда**

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Обоснованные жалобы, нашедшие отражение в административных актах	да		- 2
2	Травматизм обучающихся и сотрудников в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	да		- 2

3.15. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника учреждения за результативность и качество труда устанавливается приказом директора на период, предусмотренный системой оплаты труда в данном учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

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

3.17. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом директора учреждения. В состав экспертно-аналитической группы могут входить директор, руководители методических объединений (комиссий), представители представительного органа работников.

3.18. Экспертно-аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным Положением о стимулировании труда работников учреждения. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы директор учреждения

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

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

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

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

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

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

3.25. На основании представления директора учреждения орган самоуправления учреждения 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 учреждения определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

3.26. На основании проведенной оценки достижений работников производится подсчет баллов за соответствующий период по каждому работнику и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированных в итоговых оценочных листах по каждому работнику.

3.27. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда.

Денежный вес (в рублях) одного балла определяется путем деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда работников организации на общую сумму баллов всех работников. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла "Д".

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику организации рассчитывается по формуле:

$СВ = Д \times Б$ , где:

СВ - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла;

Б - количество баллов.

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

**Приложение 4**  
к Положению об оплате труда  
работников МБУ ДО  
Краснооктябрьского МО НО  
«Детская музыкальная школа»

**Доплаты за дополнительно возложенные на работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Краснооктябрьского муниципального округа Нижегородской области «Детская музыкальная школа»**

Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. Консультирование, рецензирование рефератов и других творческих работ	10
2. За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями:	
Преподавателям	до 15
3. За обслуживание вычислительной техники:	
Преподавателям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера: - за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не менее 5 единиц	10
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц	15
4. За ведение делопроизводства:	
Преподавателям и другим работникам	до 25
5. За заведование учебно-консультационными секциями:	
педагогическим работникам	10
6. 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
7. Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок:	
Руководство комиссиями	20
Работа секретаря	15

8. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	до 30
---	-------

Примечания:

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

**Приложение 5**  
к Положению об оплате труда  
работников МБУ ДО  
Краснооктябрьского МО НО  
«Детская музыкальная школа»

**Порядок определения стажа педагогической работы работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Краснооктябрьского муниципального округа Нижегородской области «Детская музыкальная школа»**

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.

Наименование организаций	Наименование должностей
Организации, осуществляющие образовательную деятельность, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)	преподаватели, концертмейстеры, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной работе, заведующие (начальники): отделениями, отделами, секциями, и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным(воспитательным) процессом, методическим обеспечением.

**Примечание.**

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

- 1) педагогам дополнительного образования;
- 2) методистам;
- 3) педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

4) 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.

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

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

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

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



**Приложение 6**  
к Положению об оплате труда  
работников МБУ ДО  
Краснооктябрьского МО НО  
«Детская музыкальная школа»

**СОГЛАСОВАНО**

Начальник отдела культуры и туризма  
администрации Краснооктябрьского  
муниципального округа Нижегородской  
области

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МБУ ДО Краснооктябрьского МО  
НО «Детская музыкальная школа»

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК**  
**преподавателей МБУ ДО Краснооктябрьского МО НО «Детская музыкальная школа»**  
**с " \_\_ " 20\_\_ г.**

№	Наименование должности, ФИО, предмет	Педагогический стаж	Наличие категории (№ приказа, дата)	Минимальный оклад по ПГК (руб.)	Минимальный оклад по ПГК с учетом нагрузки	Повышающие коэф. с учетом минимальных окладов по ПГК		Минимальный оклад по должности	Нагр узка (часы )		Минимальный оклад по должности с учетом нагрузки	Минимальный оклад по должности с учетом нагрузки	Выплаты стимулирующего характера	Выплаты компенсационного характера		Итого
						За уровень профессионального образования (бакалавр, специалист, магистр)	За квалификационную категорию		1-8 кл	пенсия				Персональные надбавки не могут быть больше 300%	Выплаты за особые условия труда территориальные и бытовым характером	
1																
2																
3																
.																
ИТОГО																

Тарификационная комиссия:

Председатель -

Члены комиссии:

Исполнители:

**Приложение 7**  
к Положению об оплате труда  
работников МБУ ДО  
Краснооктябрьского МО НО  
«Детская музыкальная школа»

**Примерная форма оценочного листа**

№ п/п	Критерии	Формулы расчета	Оценка в баллах	Источник информации	Оценка рук-ля	Итог (комиссия)
1						
2						
3..						
<b>Итого баллов:</b>						
<b>Подпись</b>						

**Приложение 8**  
к Положению об оплате труда  
работников МБУ ДО  
Краснооктябрьского МО НО  
«Детская музыкальная школа»

**Перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу работников МБУ ДО Краснооктябрьского МО НО "Детская музыкальная школа»**

№	Образовательные организация	Основной персонал
1	Организация дополнительного образования	Преподаватель