

Администрация  
Кстовского муниципального округа  
Нижегородской области  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

13.04.2023

№ 1345

**Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций в сфере культуры Кстовского муниципального округа Нижегородской области**

В соответствии с Постановлением Правительства Нижегородской области от 23.07.2008 № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 № 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, науки и молодежной политики Нижегородской области» (с изменениями внесенными, постановлением Правительства Нижегородской области от 27.12.2022 № 1129), решением Совета депутатов Кстовского муниципального округа Нижегородской области от 23.08.2022 №119 «О переименовании администрации Кстовского муниципального района в администрацию Кстовского муниципального округа Нижегородской области и реорганизации администрации Кстовского муниципального округа Нижегородской области в форме присоединения к ней администрации Афонинского сельсовета Кстовского муниципального района Нижегородской области, администрации Безводнинского сельсовета Кстовского района Нижегородской области, администрации Ближнеборисовского сельсовета Кстовского муниципального района Нижегородской области, администрации Большеельнинского сельсовета Кстовского района Нижегородской области, администрации Большемокринского сельсовета Кстовского муниципального района Нижегородской области, администрации Запрудновского сельсовет Кстовского муниципального района Нижегородской области, администрации Новоликеевского сельсовета Кстовского района Нижегородской области, администрации Прокошевского сельсовета Кстовского района Нижегородской области, администрации муниципального образования «Работкинский сельсовет» Кстовского муниципального района Нижегородской области, администрации Ройкинского сельсовета Кстовского района Нижегородской области, администрации Слободского сельсовета Кстовского района Нижегородской области, администрации Чернухинского сельсовета Кстовского района Нижегородской области, администрации Чернышихинского сельсовета Кстовского района Нижегородской области» постановляю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций в сфере культуры Кстовского муниципального округа Нижегородской области.

2. Признать утратившими силу постановления администрации Кстовского муниципального района:

2.1. от 30.11.2018 № 2552 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования культуры городского поселения «города Кстово» и Кстовского муниципального района Нижегородской области»;

2.2. от 30.11.2022 № 3410 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования культуры городского поселения «города Кстово» и Кстовского муниципального района Нижегородской области, утвержденное постановлением администрации Кстовского муниципального района от 30.11.2018 № 2552».

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2023 года.

4. Управлению информационно-коммуникационной политики обеспечить размещение настоящего постановления на официальном сайте администрации Кстовского муниципального округа и опубликовать в газете «Маяк».

5. Отделу контроля, документационного обеспечения, писем и обращений граждан довести данное постановление до отдела культуры и туризма, департамента финансов, управления информационно-коммуникационной политики, правового управления, управления организационной работы.

6. Контроль за выполнением данного постановления оставляю за собой.

Исполняющий полномочия  
главы местного самоуправления

Н.В. Носов

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением администрации  
Кстовского муниципального округа  
Нижегородской области  
от 13.04.2023 № 1345

**Положение**  
**об оплате труда работников муниципальных образовательных**  
**организаций в сфере культуры Кстовского муниципального округа**  
**Нижегородской области**  
(далее – Положение)

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Нижегородской области от 23.07.2008 № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 № 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 Нижегородской области», постановлением администрации Кстовского муниципального района от 24.01.2023 № 245 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Кстовского муниципального округа Нижегородской области», законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области, иными нормативными актами Кстовского муниципального округа Нижегородской области.

1.2. Настоящее положение служит основанием для разработки и утверждений Положений об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций в сфере культуры Кстовского муниципального округа Нижегородской области (далее – организаций культуры, организаций).

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников организаций культуры, устанавливается в целях:

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

1.4. Отраслевая система оплаты труда работников организаций культуры, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок

заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, устанавливаются 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 Кстовского муниципального округа Нижегородской области.

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

Отраслевая система оплаты труда работников организаций культуры 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 18.06.2008 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 18.06. 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 (квалификационным уровням профессиональных 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.

1.5. Отраслевая система оплаты труда работников организаций культуры включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, должностные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителей,

заместителей руководителей, главных бухгалтеров организаций, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника, предельными размерами не ограничивается, за исключением руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера.

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

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

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

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится 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.

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

1.10. Формирование фонда оплаты труда организации культуры осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год. Формирование фонда оплаты труда в организациях осуществляется в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда, и средств, поступающих от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников организации 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

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

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

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

2.3. Штатное расписание организации утверждается руководителем организации, включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной организации и согласовывается с главой местного самоуправления Кстовского муниципального округа, отделом культуры и туризма, департаментом финансов, управлением по бухгалтерскому учету (распорядителем бюджетных средств), управлением организационной работы администрации Кстовского муниципального округа. В соответствии с уставной деятельностью организации при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н; от 29.05.2008 № 248н; от 05.05.2008 № 216 н; от 05.05. 2008 № 217н, от 31.08.2007 № 570, 14.03.2008 № 121н.

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

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

2.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) устанавливаются руководителем организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей

профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников не могут быть ниже минимальных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников организаций по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в Приложении 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников образовательных организации в сфере культуры» 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 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников образовательных организаций в сфере культуры» к настоящему Положению (далее - минимальный оклад по ПКГ должностей педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия "оклад", "должностной оклад" осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную отраслевую систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

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

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

показателями, 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 организации культуры определено в Приложении 3 «Примерное Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательных организаций в сфере культуры» к настоящему Положению.

В целях поощрения работников в организации устанавливаются по решению работодателя премии по итогам работы за определенный период (за квартал, год); за многолетний добросовестный труд в учреждениях культуры Кстовского 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 организаций устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя организации в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат определены в Приложении 4 «Доплаты за дополнительно возложенные на работников организаций культуры обязанности» 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 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников образовательных организаций в сфере культуры» к настоящему Положению.

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

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

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

2.9.6. 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 организациях, согласно Приложению 5 «Порядок определения стажа педагогической работы организаций культуры» к настоящему Положению.

2.9.8. Размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры установлены в Приложении 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников образовательных организаций в сфере культуры» к настоящему Положению.

Выплаты компенсационного характера и другие выплаты 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

производятся следующие сроки:

при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ - с даты принятия нормативного акта администрацией Кстовского 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. Руководители организаций проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) преподавателей, других работников, устанавливают им должностные оклады, ежегодно и по мере необходимости составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы), тарификационные списки по форме согласно Приложению 6 «Тарификационный список преподавателей» к настоящему Положению.

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

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

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 руководителей и других работников образовательных организаций 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 организаций,

осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (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 той же образовательной организации его руководителем, определяется учредителем образовательной организации, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, руководителем образовательной организации. Преподавательская работа в той же образовательной организации 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 той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, 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 образовательных организаций культуры.

2.11.1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных организаций культуры 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 раздельно 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. 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.

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

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

3.2. Должностной оклад руководителя организации устанавливается учредителем организации, определяется штатным расписанием и трудовым договором.

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

3.3. Выплаты компенсационного характера руководителю организации устанавливаются распоряжением главы местного самоуправления Кстовского муниципального округа в соответствии с настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются распоряжением главы местного самоуправления

Кстовского муниципального округа в зависимости от исполнения организацией целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых правовым актом администрации Кстовского муниципального округа.

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется в кратности от 1 до 8. Конкретные предельные уровни соотношения определяются учредителем данной организации в соответствии с нормативными правовыми актами учредителя.

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

По решению учредителя информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера организации размещается в информационно - телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте организации.

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

Компенсационные и стимулирующие выплаты заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем организации в соответствии с настоящим Положением в пределах бюджетных ассигнований и средств, предусмотренных на эти цели фондом оплаты труда.

3.4. Премирование руководителя организации осуществляется на основании распоряжения главы местного самоуправления за счет ассигнований бюджета.

3.5. Руководителю организации устанавливается ежемесячное денежное поощрение по результатам работы до 25% от должностного оклада. Размер ежемесячного денежного поощрения устанавливается Комиссией по оценке результатов профессиональной служебной деятельности руководителей администрации Кстовского муниципального округа за выполнение всех показателей результативности профессиональной деятельности руководителя.

Перечень показателей результативности:

- качественное и своевременное исполнение должностных обязанностей;
- проведение мероприятий в соответствии с утвержденным планом работы;

- исполнение поручений и документов, переданных главой местного самоуправления;
- исполнение обращений граждан;
- своевременное начисление и выплата заработной платы работникам организации;
- организация предоставления муниципальных услуг;
- соблюдение трудовой дисциплины;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- отсутствие нарушений требований Федерального закона от 05.04.2013 года № 44-ФЗ "О контрактной системе закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд";
- отсутствие штрафов, пеней, неустоек и других финансовых нарушений.

По решению учредителя и (или) главного распорядителя средств бюджета Кстовского муниципального округа могут устанавливаться иные показатели результативности профессиональной деятельности руководителя организации.

3.6. Размеры выплат стимулирующего характера заместителя руководителя и главного бухгалтера, порядок и критерии выплаты устанавливаются руководителем организации и определяются трудовым договором в пределах бюджетных ассигнований и средств, предусмотренных на эти цели фондом оплаты труда.

3.7. Индексация заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера организации, являющегося получателем бюджетных средств, осуществляется с учетом возможностей бюджета Кстовского муниципального округа по решению администрации Кстовского муниципального округа Нижегородской области.

3.8. Руководителю организации, заместителям руководителя, главному бухгалтеру 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 руководителей организации - в зависимости от стажа руководящей работы, определяемого в порядке, утверждаемом Министерством образования и науки Нижегородской области;

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

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

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

4.1. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований бюджета Кстовского муниципального округа, могут направляться организацией 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 Кстовского муниципального округа.

4.2. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5 - 10% ниже должностных окладов руководителей 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 руководителем образовательной организации на соответствующие должности.

Работникам, по должностям и профессиям которых предусмотрены квалификационные категории, присвоение категорий производится на основании решений аттестационной комиссии, сформированной приказом организации, с учетом требований к результатам их работы. В состав комиссии обязательно включаются представители отдела культуры и туризма, отдела кадров и муниципальной службы администрации Кстовского муниципального округа Нижегородской области.

Аттестация работников организации осуществляется в соответствии с Положением организации «О порядке проведения аттестации для работников соответствующих должностей и профессий», утверждаемым приказом руководителя организации.

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

4.5. Положением об оплате труда работников организации предусматривается выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности. Материальная помощь 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 руководитель организации 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.

4.7. В пределах фонда оплаты труда ежегодно по предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска руководителя организации может быть

выплачена материальная помощь в соответствии с распоряжением главы местного самоуправления Кстовского муниципального округа в пределах фонда оплаты труда один раз до двух должностных окладов.

## Приложение 1

к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
образовательных организаций в сфере  
культуры Кстовского муниципального  
округа  
Нижегородской области

### Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников образовательных организаций в сфере культуры

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

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

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад по ПКГ руб.
2 квалификационный уровень: концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор	12 715
3 квалификационный уровень: методист, педагог-психолог.	13 351
4 квалификационный уровень: преподаватель	13988

1.3. Положением об оплате труда работников образовательных организаций в сфере культуры Кстовского муниципального округа (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

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 организаций 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 организаций 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 «Порядок определения стажа педагогической работы организаций культуры» 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 размера принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом.

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

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

Повышающий коэффициент за сложность и напряженность труда педагогических работников может устанавливаться с учетом следующих обстоятельств: дополнительной нагрузки 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 организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

3.2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые 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 "Общеотраслевые 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: бухгалтер, документовед, специалист по кадрам	1,0	7 796
2 квалификационный уровень: бухгалтер II категории, documentsед II категории	1,2	9 355
3 квалификационный уровень: бухгалтер I категории, documentsед I категории	1,4	10 914

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

за выслугу лет:

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

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

4. Порядок формирования ставок заработной платы работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям

рабочих ПКГ "Общепромышленные 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 "Общепромышленные 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	4784
3 квалификационный разряд: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.	1,09	5 215

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

Размер минимальной ставки заработной платы: 5 426 рублей.

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

4.4. Положением для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общепромышленных профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в ПКГ общепромышленных профессий рабочих, предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Персональные повышающие коэффициенты применяются к ставке заработной платы. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется со ставкой заработной платы.

Применение персонального повышающего коэффициента к ставке

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

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

при выслуге лет от 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  
муниципальных образовательных  
организаций в сфере культуры  
Кстовского муниципального округа  
Нижегородской области

**Выплаты компенсационного характера**

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

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

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы))
1.	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

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

1.4. 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.

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

1.6. 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  
муниципальных образовательных  
организаций в сфере культуры  
Кстовского муниципального округа  
Нижегородской области

**Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда  
оплаты труда образовательных организаций в сфере культуры**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательных организаций в сфере культуры (далее - Положение о стимулировании труда работников организации), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических работников образовательных организаций (далее – работников организации).

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

1.3. Положение о стимулировании труда работников организации принимается в соответствии с процедурой принятия локальных нормативных актов, предусмотренной Уставом образовательной организации, с учётом мнения представительного органа работников, по согласованию с администрацией Кстовского 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 организации вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата образовательной организации культуры.

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

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 образовательных организаций культуры 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 общешкольного мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации.

2.1.4. Разовые премиальные выплаты работникам осуществляются по решению руководителя организации при согласовании с отраслевым функциональным органом.

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

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

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников организаций за качество труда, не связанные с результативностью деятельности, недопускается.

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

2.6. Стимулирование труда руководителей организаций, заместителей руководителей, главного бухгалтера производится только по основной должности.

### **3. Стимулирование труда работников организации.**

### 3.1. Критерии материального стимулирования заместителя руководителя 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 здоровые берегающих технологий	Да	1
6	Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	Да	2
7	Наличие призеров и победителей конкурсов, олимпиад, конференций, участников различных мероприятий и концертов курируемых педагогов		
	- на уровне организации	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 Госпотребнадзора (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 организации	Да		0,5
	-на муниципальном уровне	Да		1
	- на областном уровне	Да		1,5
	- на федеральном уровне	Да		2
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 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

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 здоровье сберегающих 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 методиста

п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Сохранность контингента	Да	1
2	Наличие системы мониторинга качества освоения учебных программ	Да	1
3	Участие в работе по набору обучающихся в организацию и выявлению одаренных детей	Да	0,5
4	Наличие выставочной и концертной деятельности	Да	3
5	Наличие системы работы с одаренными детьми (профессионально-ориентированные учащиеся)	Да	5
6	Выполнение программы (плана работы) деятельности организации.	Да	2
7	Наличие конкурсов, в которых обучающиеся стали победителями, лауреатами или призерами	Да	
	- на уровне организации	Да	2
	-муниципальные	Да	3

	- областные	Да		4
	- федеральные	Да		5
8	Участие в организации культурно-массовых мероприятий с социальными партнерами	Да		2
9	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями учащихся	Да		1
10	Разработка собственных методик и учебных программ	Да		1,5
11	Участие в методической деятельности	Да		5
12	Размещение информации на официальном сайте организации по итогам творческой деятельности	Да		0,5
13	Своевременное ведение обязательной текущей документации	Да		1
14	Прохождение курсов повышения квалификации	Да		0,5

#### 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

#### 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 расходов в соответствии с ПФХД, своевременное определение и сопоставление потребности бюджетных средств по видам расходов.	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

№	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 заведующего сектором кадровой и организационно-правовой работы

№ п/п	Критерии материального стимулирования	измерители		Баллы
1.	Своевременная разработка и внесение изменений в документы по направлению деятельности, проекты приказов, должностные инструкции, ЛНА.	Да		2
2.	Своевременность предоставления запрашиваемой информации.	Да		2
3.	Отсутствие ошибок в кадровых документах. Соблюдение сроков ведения кадровой документации.	Да		2
4.	Отсутствие замечаний по итогам проверок в области трудового законодательства.	Да		2
5.	Разработка и распространение методических рекомендаций по направлению своей деятельности, проведение производственных совещаний.	Да		2
6.	Повышение квалификации. Участие в районных, областных семинарах, совещаниях, семинарах-практикумах. Внедрение новых форм и методов работы по направлению своей деятельности.	Да		2
7.	Эффективность и оперативность в решении вопросов, не входящих в круг должностных обязанностей.	Да		2
8.	Участие в организации и проведении культурно-массовых, культурно-досуговых мероприятий.	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 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

### 3.8. Критерии материального стимулирования документоведа

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Качественная подготовка и ведение документации.	Да	3
2.	Реализация плана работы, высокий уровень ответственности	Да	3
3.	Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима	Да	2
4.	Своевременное и качественное исполнение поручений директора организации.	Да	3
5.	Повышение квалификации. Участие в районных, областных семинарах, совещаниях, семинарах-практикумах. Внедрение новых форм и методов работы по направлению своей деятельности.	Да	2
6.	Эффективность и оперативность в решении вопросов, не входящих в круг должностных обязанностей.	Да	3
7.	Умение работать с информационно-компьютерными технологиями.	Да	3
8.	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

### 3.9. 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. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника организации за результативность и качество труда устанавливается

приказом руководителя организации на период, предусмотренный системой оплаты труда в данной организации. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

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

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

3.16. Экспертно-аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным Положением о стимулировании труда работников организации. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель или заместитель руководителя организации.

3.17. 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.

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

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

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

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

3.22. Руководитель организации представляет в орган самоуправления

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

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

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

3.25. 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.

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

Приложение 4  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
образовательных организаций в сфере  
культуры Кстовского муниципального  
округа  
Нижегородской области

**Доплаты за дополнительно возложенные на работников организаций  
культуры обязанности**

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:	10
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не менее 5 единиц	
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц	15
4. За работу с библиотечным фондом учебников:	
Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, где отсутствует должность библиотекаря за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом образовательной организации.	до 20 включительно
5. За ведение делопроизводства и бухгалтерского учета:	
Преподавателям и другим работникам	до 25
6. За заведование хозяйством:	

Директорам или другим работникам при отсутствии в штате организаций должностей заместителей директора по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством в образовательных организациях дополнительного образования со специальными наименованиями "специальная музыкальная школа" и "художественная школа".	до 10
7. За заведование учебно-консультационными пунктами:	
педагогическим работникам	10
8. 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
9. Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок:	
Руководство комиссиями	20
Работа секретаря	15
10. 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 муниципальных  
образовательных организаций в сфере  
культуры Кстовского муниципального  
округа  
Нижегородской области

**Порядок  
определения стажа педагогической работы организаций культуры**

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

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

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

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

Наименование организаций	Наименование должностей
Организации, осуществляющие образовательную деятельность, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)	учителя, преподаватели, концертмейстеры, музыкальные руководители, педагоги дополнительного образования, директора(начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, 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 муниципальных  
образовательных организаций в сфере  
культуры Кстовского муниципального  
округа  
Нижегородской области

**СОГЛАСОВАНО**

Начальник отдела культуры и туризма администрации  
Кстовского муниципального округа Нижегородской  
области

\_\_\_\_\_  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор образовательной организации

\_\_\_\_\_  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК**

**преподавателей (наименование организации) с "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.**

Примечание		18				
Кол-во	Гр уп п	17				
	Уч а щ их ся	16				
Итого в месяц		15				
Компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией в размере 100рублей		14				
Должностной оклад по педагогической нагрузке		13				

№ п/п	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Фамилия И.О.												
Предмет												
Минимальный оклад по ПКГ												
Образование (ВУЗ), специальность, дата получения диплома												
Коэффициент за уровень образования												
Квалификационная категория, дата присвоения												
Коэффициент за квалификационную категорию												
Оклад по должности на 1 ставку												
Педагогический стаж												
Надбавка за выслугу лет												
Педагогическая нагрузка в неделю, час												

Тарификационная комиссия:

Председатель - Заместитель директора по УВР

Члены комиссии

: Председатель профсоюзной  
организации  
Преподаватель

Исполнители:

Главный бухгалтер

Работник кадровой службы

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Примерная форма оценочного листа

№ п/п	Критерии	Формулы расчета	Оценка в баллах	Источник информации	Оценка рук-ля	Итог (комисс ия)
<b>Итого баллов:</b>						
<b>Подпись</b>						

Приложение 8  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
образовательных организаций в сфере  
культуры Кстовского муниципального  
округа Нижегородской области

**Перечень  
должностей работников организаций, относимых к основному персоналу  
образовательных организаций культуры**

№	Образовательные организации	Основной персонал
1	Организации дополнительного образования	Преподаватель, концертмейстер, методист