

**Администрация
городского округа Воротынский
муниципальное бюджетное
учреждение дополнительного образования
детский оздоровительно-образовательный центр
«Волжский берег»**

П Р И К А З

19 января 2023 г

№ 20 -ОД

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования ДООЦ «Волжский берег»**

В соответствии с Постановлением Администрации городского округа Воротынский Нижегородской области от 29.12.2022 г № 788 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, учредителем которых является муниципальное образование городской округ Воротынский Нижегородской области», постановлением Администрации городского округа Воротынский Нижегородской области от 18.01.2023 г № 20 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, учредителем которых является муниципальное образование городской округ Воротынский Нижегородской области»

Приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования ДООЦ «Волжский берег» в новой редакции (приложение 1)
2. Признать утратившим силу об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования ДООЦ «Волжский берег», утвержденное приказом № 103-ОД от 23.12.2021 г.
3. Разместить настоящий приказ на официальном сайте учреждения в течение десяти рабочих дней со дня издания настоящего приказа.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор:



М.А. Назарова

Принято
общим собранием работников

Протокол № 1 от 19.01.2023г

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета
Сурина В.Г. Сурина

Утверждаю:
Приказ № 20-01 от 19.01.2023г

Директор МБУ ДО ДООЦ «Волжский берег»
М.А. Назарова



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
детского оздоровительно-образовательного центра
«Волжский берег»

2023 год

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Законом Нижегородской области от 02.07.2014 № 88-З «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», 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 № 468 «Об оплате труда работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования, науки и молодежной политики Нижегородской области», постановлением Администрации Воротынского муниципального района Нижегородской области от 30.10.2020 № 544 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, учредителем которых является муниципальное образование городской округ Воротынский Нижегородской области».

1.1¹. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детского оздоровительно-образовательного центра «Волжский берег» (далее Учреждение).

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в целях:

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

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников Учреждения, 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, нормативными правовыми актами администрации городского округа Воротынский Нижегородской области.

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

Отраслевая система оплаты труда работников Учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

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

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

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

г) перечня видов выплат стимулирующего и компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях Воротынского муниципального района, утвержденного постановлением администрации Воротынского муниципального района Нижегородской области от 01 октября 2008 г. № 50;

д) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общетраслевых профессий рабочих муниципальных учреждений Воротынского муниципального района Нижегородской области;

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

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

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

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

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

группы, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

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

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

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

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

Орган исполнительной власти городского округа Воротынский Нижегородской области, осуществляющий функции и полномочия учредителя организации, устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников подведомственной организации (не более 40 процентов).

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

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципальных образовательных организаций в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем в порядке нормативного финансирования, а также объем ассигнований, предусматриваемый в бюджетных сметах подведомственных ему организаций, могут быть уменьшены

только при условии уменьшения объема предоставляемых Учреждением бюджетных услуг.

1.12. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников Учреждения, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного решением Земского собрания муниципального образования городского округа Воротынский Нижегородской области о районном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части устанавливается руководителем Учреждения по согласованию с коллегиальным органом управления 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 муниципальной образовательной организации ежегодно утверждается руководителем муниципальной образовательной организации и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной организации (примерные штатные расписания по типам муниципальных образовательных организаций утверждаются приказами управления образования и молодежной политики администрации городского округа Воротынский Нижегородской области. В соответствии с уставной деятельностью Учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н; от 29 мая 2008 г. № 247н; от 29 мая 2008 г. № 248н; от 5 мая 2008 г. № 216н; от 5 мая 2008 г. № 217н; от 18 июля 2008 г. № 342н.

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

В случае оптимизации структуры и численности работников муниципальной образовательной организации экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 г. № 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", от 28

декабря 2012 г. № 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

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

2.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в приложении 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников МБУ ДО ДООЦ» Волжский берег» к настоящему Положению.

Оплата труда педагогических работников, для которых приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставки заработной платы (минимального оклада по ПКГ должностей педагогических работников согласно пункту 1.4 приложения 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных образовательных организаций, учредителем которых является администрация городского округа Воротынский Нижегородской области.» к настоящему Положению) (далее - минимальный оклад по ПКГ должностей педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия «оклад», «должностной оклад» осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную отраслевую систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

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

заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставку заработной платы). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в приложении 2 к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Примерный перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения приводятся в приложении 3 «Примерное Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБУ ДО ДООЦ «Волжский берег», к настоящему Положению.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения определено в приложении 3 «Примерное Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБУ ДО ДООЦ «Волжский берег» к настоящему Положению.

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

2.8. Работникам Учреждения устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения в процентном

отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат определены в приложении 4 «Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников 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 (приложение 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников МБУ ДО ДООЦ «Волжский берег» к настоящему Положению).

2.9.3. Аттестация педагогических работников Учреждения осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

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

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

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

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

2.9.8. Размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных образовательных организаций, по профессиональной

квалификационной группе должностей работников здравоохранения установлены в приложении 7.

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

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

- при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ администрацией городского округа Воротынский Нижегородской области - с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;

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

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

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

При 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.

2.9.12. Руководитель Учреждения проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады, ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом администрации городского округа Воротынский Нижегородской области.

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

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

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 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке

определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

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

2.10.3. Продолжительность рабочего времени женщин, работающих в Учреждении, расположенного в сельской местности - 36 часов работы в неделю.

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

2.10.5. 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.

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

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

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

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

2.10.8. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении. В зависимости от должности

и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда, продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

При определении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых Учреждение является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в группах.

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

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

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

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

2.10.9. Педагогам дополнительного образования устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы.

За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы.

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

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

Учебная нагрузка педагогическим работникам, 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 педагогическими работниками.

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций.

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей и преподавателей за работу по совместительству. Установленная учителям и преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

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

2.11.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками,

производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 года № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

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

2.11.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

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

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

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

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

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками, сверх объема, установленного им при тарификации;

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

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной

оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (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 Учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителей Учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется администрацией Воротынского муниципального района Нижегородской области в размере, не превышающем размера, установленного постановлением администрации Воротынского муниципального района Нижегородской области от 18 ноября 2016 года № 297 "Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений, муниципальных унитарных предприятий и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений, предприятий на 2017 год».

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

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется путем

деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922.

Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории «руководители», не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную решением Земского собрания муниципального образования городского округа Воротынский Нижегородской области о районном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальной образовательной организации устанавливаются руководителем муниципальной образовательной организации на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих муниципальных образовательных организаций.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главных бухгалтеров в денежном выражении исходя из перечня оснований, предусмотренных приложением 2 «Выплаты компенсационного характера» к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

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

Для руководителя Учреждения работодателем предусматривается отдельный перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Указанные выплаты могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности муниципальной образовательной организации. Размеры стимулирующих выплат руководителю ежегодно устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя муниципальной образовательной организации.

3.6. Руководителю Учреждения, 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 Учреждения - в зависимости от стажа руководящей работы, определяемого в порядке, утверждаемом управлением образования и молодежной политики администрации городского округа Воротынский 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.

3.7. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание в размере 10% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для руководителя и заместителей руководителя может быть только при условии соответствия почетного звания профилю организации.

3.8. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главного бухгалтера Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представление указанными лицами данной информации производится в соответствии с Порядком размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и предприятий Воротынского района в информационно-телекоммуникационной сети «интернет», утвержденным постановлением администрации Воротынского муниципального района Нижегородской области от 13 октября 2016 года № 272.

IV. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5 – 10% ниже должностных окладов руководителей соответствующих структурных подразделений.

4.2. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем Учреждения на соответствующие должности.

4.3. При установлении оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, условия оплаты труда определяются с учетом

имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

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

4.5.

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
детского оздоровительно-образовательного центра «Волжский берег»

**ПОРЯДОК
ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
(СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ**
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детского
оздоровительно-образовательного центра «Волжский берег»

1. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников образования.

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

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <***>, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части)	4 104	4 626	4 722

Примечание:

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня муниципальных организаций дополнительного образования городского округа Воротынский Нижегородской области.

<***> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

- дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов «начальная школа - детский сад».

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <***>, руб.
1 квалификационный уровень (дежурный по режиму, младший	1,0	4 388	4 943	5 046

воспитатель)				
2 квалификационный уровень (диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму)	1,05	4 630	5 216	5 322

Примечание:

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня муниципальных организаций дополнительного образования городского округа Воротынский Нижегородской области.

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

- дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов «начальная школа - детский сад».

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад <1>, руб.	Минимальный оклад <1>, *, руб.	Минимальный оклад <2>, руб.	Минимальный оклад <3>, руб.
1 квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый)	1,0		9029	11 444	12 848
2 квалификационный уровень (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель)	1,11	12 244	10 029	12715	14 277
3 квалификационный уровень (воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель)	1,17	12 855	10 531	13 351	14 992
4 квалификационный уровень (преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель,	1,22	13 467	11 033	13 988	15 705

учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь					
---	--	--	--	--	--

Примечание:

<1> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников по должностям: «учитель», «преподаватель», «педагог» муниципальных общеобразовательных организаций (включая общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательные организации, общеобразовательные организации с наличием в наименовании слов «начальная школа - детский сад»).

<1>, * Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (за исключением должностей: «учитель», «преподаватель», «педагог») муниципальных общеобразовательных организаций (включая общеобразовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы, общеобразовательные организации с наличием в наименовании слов «начальная школа - детский сад»)

<2> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных организаций дополнительного образования городского округа Воротынский Нижегородской области.

<3> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных организаций городского округа Воротынский Нижегородской области, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов «начальная школа - детский сад».

Должности педагогических работников, не включенные в профессиональные квалификационные группы должностей работников образования.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
Должности педагогических работников, не включенные в ПКГ «Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников». Минимальный оклад: - с 1 сентября 2022 г.: 6 861 руб. - с 1 января 2023 г.: 9 029 руб.		
4 квалификационный уровень (советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями)	1,22	с 1 сентября 2022 г.: 8 370 с 1 января 2023 г.: 11 015

1.5. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.	Минимальный оклад <*>, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	6 794	7 654	7 814
2 квалификационный уровень	1,04	7 077	7 974	8 139
3 квалификационный уровень	1,09	7 361	8 293	8 466

Примечание:

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений муниципальных организаций дополнительного образования городского округа Воротынский Нижегородской области.

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений муниципальных дошкольных образовательных организаций городского округа Воротынский Нижегородской области, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организациях с наличием в наименовании слов «начальная школа - детский сад».

1.6. Положением об оплате труда работников МБУ ДО ДООЦ «Волжский берег» (далее - Положение об оплате труда) предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие должностной оклад.

1.7. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 1.5 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
кандидата наук	1,2
доктор наук	1,3

- за квалификационную категорию:

высшая квалификационная категория	1,3
первая квалификационная категория	1,2
вторая квалификационная категория	1,1

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия, если до истечения указанного срока остался один год и менее: в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией муниципальной

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

1.8. 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 муниципальных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории городского округа Воротынский Нижегородской области должностной оклад (ставка заработной платы) увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

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

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

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

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 1.5 настоящего приложения), и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала (пункты 1.2 и 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 образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 5 «Порядок определения стажа педагогической работы» к Положению.

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

1.10. Педагогическим работникам Учреждения, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»,

предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

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

1.11. 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, итоги государственной аттестации 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.).

2. Порядок формирования должностных окладов работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня».

«Размер минимального оклада первого уровня: 5 977 рублей.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	5 977
2 квалификационный уровень	1,08	6 455

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

«Размер минимального оклада второго уровня: 6 497 рублей.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,02	6 627
2 квалификационный уровень	1,04	6 757
3 квалификационный уровень	1,11	7 212
4 квалификационный уровень	1,17	7 601
5 квалификационный уровень	1,26	8 186

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

Размер минимального оклада третьего уровня: 7 796 рублей

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,00	7 796
2 квалификационный уровень	1,20	9 355
3 квалификационный уровень	1,40	10 914
4 квалификационный уровень	1,55	12 084
5 квалификационный уровень	1,67	13 019

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

Размер минимального оклада четвертого уровня: 15 532 рублей.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	15 532
2 квалификационный уровень	1,1	17 085
3 квалификационный уровень	1,25	19 415

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

за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,05

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,1

при выслуге лет более 10 лет - до 0,15

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

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

2.7. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем муниципальной образовательной организации персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Представленные повышающие коэффициенты применяются к минимальному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом. Применение повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении повышающего коэффициента принимается муниципальной

образовательной организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3. Порядок формирования ставок заработной платы работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не включенных в ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих».

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

3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня».

Размер минимальной ставки заработной платы: 4 784 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
1 квалификационный разряд	1,0
2 квалификационный разряд	1,04
3 квалификационный разряд	1,09
2 квалификационный уровень	1,14

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

Размер минимальной ставки заработной платы: 5 426 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
4 квалификационный разряд	1,0
5 квалификационный разряд	1,11
2 квалификационный уровень	
6 квалификационный разряд	1,23
7 квалификационный разряд	1,35
3 квалификационный уровень	
8 квалификационный разряд	1,49
4 квалификационный уровень	1,63 - 1,79

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

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» Размер минимальной ставки заработной платы: 4 784 руб.			
1	2	Кухонный работник	1,04
	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» Размер минимальной ставки заработной платы: 5 426 руб.			
1	5	Повар	1,11
		Слесарь по ремонту автомобилей	1,11
		Слесарь-сантехник	1,11
		Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	1,11

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

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

коэффициента к минимальной ставке заработной платы не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается муниципальной образовательной организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его 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.

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

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

1.1. Выплаты отдельным категориям работников за особые условия труда производственного характера.

Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
Руководителям, заместителям руководителей по учебной, воспитательной, учебно – воспитательной, методической работе, непосредственно связанным с учебным процессом, педагогическим работникам, реализующим программы повышенного уровня (работающим по специальным программам и специальным учебным планам)	15

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

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не ниже 35
2.	В соответствии с статьями 147 и 423 ТК РФ, статьей 7 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» оплата труда за вредные условия труда в повышенном размере устанавливается исключительно на основании результатов специальной оценки условий труда или действующих результатов аттестации рабочих мест	Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются директором Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (статья 147 Трудового кодекса РФ). Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях
3.	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или	не менее чем в двойном размере не менее двойной часовой или дневной ставки;

	нерабочий праздничный день: работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам работникам, получающим месячный оклад	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
4.	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).	

1.3. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат) определяется директором Учреждения по согласованию с коллегиальным органом управления работников в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов. Перечень должностей, по которым, с учетом конкретных условий работы, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется настоящим Положением.

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

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, определяются 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, определяются 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, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детского
оздоровительно-образовательного центра «Волжский берег»
(далее - Положение)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБУ ДО ДООЦ «Волжский берег» (далее – Учреждение), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников Учреждения.

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

1.3. Положение о стимулировании труда работников Учреждения принимается в соответствии с процедурой принятия локальных нормативных актов, предусмотренной уставом Учреждения, с учетом мнения коллегиального органа управления работников и коллегиального органа управления Учреждения.

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

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

2. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

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

2.1.1. Выплаты стимулирующего за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное

исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью муниципальной образовательной организации. Перечень критериев оценки результативности и качества работы Учреждения изложен в разделе 3 настоящего приложения.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным, муниципальным 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 муниципальной образовательной организации среди населения.

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

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

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника Учреждения устанавливаются приказом директора Учреждения на период, предусмотренный положением об оплате труда Учреждения. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных локальными нормативными актами Учреждения.

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

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

2.6. Стимулирование труда директора, заместителя директора, главных бухгалтеров производится только по основной должности.

3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ РУКОВОДЯЩЕГО, ПЕДАГОГИЧЕСКОГО И УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО СОСТАВА ОРГАНИЗАЦИЙ ЗА КАЧЕСТВО И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

3.1. Стимулирующие выплаты за качество выполняемой работы по результатам деятельности распространяется на все категории работников МБУ ДО ДООЦ «Волжский берег».

3.2. Размеры выплат стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности, проводимых на основании утверждённых критериев и показателей профессиональной деятельности.

3.2.1. Критерии материального стимулирования заместителя директора Учреждения по воспитательной работе:

Реализация программы развития воспитания (максим.-13 баллов)	
Реализация программы развития воспитания	3 балла-да 0 баллов-нет
Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	3 балла-да 0 баллов-нет
Сетевое взаимодействие с общественными организациями, образовательными организациями, совместное использование ресурсов (интеллектуальных, материальных, кадровых, финансовых), оформление юридически (договор, соглашение)	2 балла-да 0 баллов-нет
Участие учреждения в конкурсах программ и деятельности	3 балла- результативное участие в конкурсах регионального и федерального уровня 0 баллов-не участвовали
Наличие публикаций о деятельности центра в СМИ и сети Интернет	1 балл- имеются 0 баллов- отсутствуют
Выпуск методических пособий (рекомендаций) для работы воспитателей и педагогов-организаторов	1 балл- имеются 0 баллов- нет
Работа с сайтом (максимум- 1 балл)	
Своевременное размещение информации на сайте учреждения	Результаты мониторинга сайтов 90% и более- 1 балл Менее 90% - 0 баллов
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей (максимум- 2 балла)	
Оформление документации, установленной локальными актами учреждения	1 балл- своевременная подача отчетов и без замечаний; «-1» балл- нарушение сроков, наличие замечаний
Исполнительская дисциплина	1 балл- дисциплинарных взысканий и замечаний нет; Минус 1 балл- имеются дисциплинарные взыскания со стороны администрации

	Минус 0,5 балла- имеются замечания со стороны администрации по разным видам деятельности	
Наличие случаев травматизма	От 50 до 100% лишение премии (травматизм по вине заместителя директора)	
Педагогическая этика		
Обоснованные жалобы	Минус 50% от набранных баллов	
ИТОГО: 16 баллов		

3.2.2. Критерии оценки эффективности деятельности зам. директора по ХЧ

1. Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения (максим.-2 балла)		
1.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников оздоровительно-образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	1 балл	
1.2. Своевременное выполнение заявок, поступивших от работников Центра по устранению технических неполадок	1 балл	
2. Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении – 6 баллов		
2.1. Контроль за состоянием средств противопожарной и антитеррористической защиты учреждения и поддержание их работоспособности: - действующей АПС; -автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации; - «тревожной кнопки»; - состояние огнетушителей; -наличие планов эвакуации, инструкций.	3 балла	
2.2.Результаты проверки соблюдения техники безопасности по пожарной и электробезопасности, санитарно-гигиенического состояния помещений	Нет замечаний-3 балла Имеются замечания, не зависящие от финансирования- 0,5 баллов Имеются замечания, зависящие от большого финансирования- 1,5 балла	
3. Санитарное состояние помещений и территории		
Отсутствие замечаний по содержанию помещений и территории центра в соответствии с санитарными правилами и нормами	Нет замечаний- 3 балла Есть замечания- 0 баллов	
4. Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря- 3 балла		
4.1.Качество подготовки и организации работ по текущему и капитальному ремонту	От 0 до 1 балла	
4.2.Наличие приборов учета теплоэнергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей. Своевременная подача показаний приборов в снабжающую	От 0 до 1 балла	

организацию, анализ и принятие необходимых мер по экономии		
4.3.Оперативное решение проблем с автотранспортом (суммарно)	От 0 до 1 балла	
4.4. Наличие случаев травматизма	От 50 до 100% лишение премии (травматизм по вине заместителя директора по ХЧ)	
5. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей- 2 балла		
5.1. Оформление документации, установленной локальными актами учреждения	1 балл- своевременная подача отчетов и без замечаний; «-1» балл- нарушение сроков, наличие замечаний	
5.2. Исполнительская дисциплина	1 балл- дисциплинарных взысканий и замечаний нет; Минус 1 балл- имеются дисциплинарные взыскания со стороны администрации Минус 0,5 балла- имеются замечания со стороны администрации по разным видам деятельности	
5.3. Наличие случаев травматизма	Лишение премии	
5.4. Наличие обоснованных жалоб	Минус 50% от набранных баллов	
ИТОГО: 16 баллов		

3.2.3. Критерии оценки эффективности деятельности старшей вожатой

1. Позитивные результаты деятельности старшей вожатой – 7б		
1.1. Наличие органов ученического самоуправления в детском коллективе	Систематическая работа- 1 баллов Отсутствует система работы-0 баллов	
1.2. Уровень мероприятий, проводимых в учреждении	Высокий-1 балл Допустимый-0,5 баллов Низкий- 0 баллов	
1.3. Взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования	Имеется- 1балл Нет-0 баллов	
1.4. Представленность деятельности в пространстве центра.Информационные стенды для воспитанников, родителей, педагогов	1 балл- имеются	
1.5. Уровень удовлетворенности воспитанников деятельностью центра	Высокий- 3 балла Средний- 1 балл Низкий- 0 баллов	
1.6. Сохранность контингента воспитанников в течение смены	1 балл	
2. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей (максимум- 2 балла)		
2.1. Оформление документации,	1 балл- своевременная подача отчетов и без замечаний;	

установленной локальными актами учреждения	«-1» балл- нарушение сроков	
2.2. Исполнительская дисциплина	1 балл- дисциплинарных взысканий и замечаний нет; Минус 1 балл- имеются дисциплинарные взыскания со стороны администрации Минус 0,5 балла- имеются замечания со стороны администрации по разным видам деятельности	
Наличие случаев травматизма	От 50 до 100% лишение премии (травматизм по вине старшей вожатой)	
Педагогическая этика		
Обоснованные жалобы	Минус 50% от набранных баллов	
ИТОГО: 10 баллов		

3.2.4. Критерии оценки эффективности деятельности воспитателя/педагога-организатора

1.Деятельность воспитателя с воспитанниками отряда-9 б		
Сохранение контингента воспитанников на конец смены	2 балла-да	
Здоровье детей в отряде	Отсутствие заболеваний у детей +1 балл Наличие больных детей -1 балл	
Нарушения воспитанниками правил поведения, Устава центра	Отсутствие нарушений+1 б имеются –0 балл	
Контроль за выполнением санитарных правил и норм воспитанниками отряда (выполнение режима, чистота в комнатах)	Отсутствие нарушений +1 балл Наличие замечаний -1 балл	
Результативное выступление отряда на общелагерных мероприятиях	Победы отряда (призовые места)+1б Отсутствие призовых мест у детей -1б	
Эффективность работы отрядного уголка	Своевременность обновления информации, отражение в уголке жизни отряда+1б, уголок не работает, информация не обновляется-1 балл	
Настроение детей, психологический климат в отряде, взаимоотношения детей в коллективе	Результаты диагностики «Твое настроение» положительные +1 балл, результаты диагностики отрицательные – 1 балл	
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей (максимум- 2 балла)		
Оформление документации, установленной локальными актами учреждения	1 балл- своевременная подача отчетов и без замечаний; «-1» балл- нарушение сроков, наличие замечаний	
Исполнительская	1 балл- дисциплинарных взысканий и	

дисциплина	замечаний нет; Минус 1 балл- имеются дисциплинарные взыскания со стороны администрации Минус 0,5 балла- имеются замечания со стороны администрации по разным видам деятельности	
Наличие случаев травматизма	От 50 до 100% лишение премии (травматизм по вине заместителя директора воспитателя)	
Педагогическая этика		
Обоснованные жалобы	Минус 50% от набранных баллов	
ИТОГО: 10 баллов		

3.2.5.Критерии оценки эффективности деятельности водителя автобуса

Безопасный и скоростной режим- 6 баллов		
Отсутствие аварий, нарушений правил ДД, отсутствие штрафов	2 балла-отсутствие Наличие- лишение премии	
Безопасность и скоростной режим. Соблюдение скоростного режима	Отсутствие превышений +2 балла Наличие превышения скоростного режима – минус 2 балла	
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников оздоровительно-образовательного процесса	Отсутствие жалоб+1 б имеются –минус 1 балл	
Устранение технических неполадок автотранспорта	Оперативное проведение ремонта +1 балл Затяжной ремонт -0,5 баллов	
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей (максимум- 2 балла)		
Оформление документации, установленной локальными актами учреждения	1 балл- своевременная подача отчетов и без замечаний; «-1» балл- нарушение сроков, наличие замечаний	
Исполнительская дисциплина	1 балл- дисциплинарных взысканий и замечаний нет; Минус 1 балл- имеются дисциплинарные взыскания со стороны администрации Минус 0,5 балла- имеются замечания со стороны администрации по разным видам деятельности	
Наличие случаев травматизма	От 50 до 100% лишение премии (травматизм по вине заместителя водителя)	
ИТОГО: 8 баллов		

3.2.6. Перечень критериев и показателей оценки эффективности деятельности кухонного работника

Критерии и показатели	Шкала показателей	
Отсутствие замечаний: - на санитарно-техническое состояние пищеблока - выполнение графиков уборки пищеблока, обработки посуды	2 балла 2 балла	
Отсутствие протоколов от проверяющих организаций	2 балла	
Отсутствие нарушений: - исполнительской дисциплины, правил внутреннего распорядка - требований по охране жизни и здоровья детей - требований охраны труда - требований противопожарной охраны	1 балл	
ИТОГО:	7 баллов	

3.2.7. Критерии оценки эффективности деятельности кастелянши

Критерии и показатели	Шкала показателей	
Отсутствие замечаний по соблюдению норм и правил хранения мягкого инвентаря	1 балл	
Соблюдение графика смены белья, спецодежды	1 балл	
Своевременный мелкий ремонт белья и спецодежды	1 балл	
Отсутствие недостачи и излишек материальных ценностей по результатам инвентаризации, ревизии	1 балл	
Своевременное списание мягкого инвентаря, соблюдение сроков списания	0,5 балла	
Отсутствие замечаний по ведению документации, отчетности	0, 5 балла	
Отсутствие нарушений: - исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка - требований по охране труда - требований по охране жизни и здоровья детей - требований противопожарной безопасности	1 балл	
Участие в текущем ремонте	1 балл	
ИТОГО:	7 баллов	

3.2.8. Критерии оценки эффективности деятельности сторожа

Критерии и показатели	Шкала показателей	
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	2 балла	
Отсутствие замечаний по обеспечению пропускного режима в Учреждении	2 балла	
Отсутствие нарушений: - исполнительной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка - требований по охране труда - требований по охране жизни и здоровья детей - требований противопожарной безопасности	2 балла	
Участие в текущем ремонте	1 балл	
ИТОГО:	7 баллов	

3.2.9. Перечень критериев и показателей оценки эффективности деятельности музыкального руководителя

Критерии и показатели	Шкала показателей	
Организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей воспитанников	2 балла	
Выполнение плана музыкальных занятий с воспитанниками	От 0 до 3 баллов	
Отсутствие нарушений: - исполнительной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка - требований по охране труда - требований по охране жизни и здоровья детей - требований противопожарной безопасности	1 балл	
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1 балл	
ИТОГО:	7 баллов	

3.2.10. Перечень критериев и показателей оценки эффективности деятельности инструктора по физической культуре

Критерии и показатели	Шкала показателей	
Организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей воспитанников	1 балл	
Выполнение плана спортивно-оздоровительной работы с воспитанниками	От 0 до 3 баллов	
Обеспечение сохранности спортивного инвентаря	1 балл	
Отсутствие нарушений: - исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка - требований по охране труда - требований по охране жизни и здоровья детей - требований противопожарной безопасности	1 балл	
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1 балл	
Наличие случаев травматизма при проведении спортивных мероприятий	Лишение премии на 50-100%	
ИТОГО:	7 баллов	

3.2.11 Перечень критериев и показателей оценки эффективности деятельности уборщицы

Критерии и показатели	Шкала показателей	
Отсутствие замечаний по выполнению требований санитарных норм и правил при уборке помещений (отсутствие протоколов проверяющих организаций)	3 балла	
Отсутствие нарушений: - исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка - требований по охране труда - требований по охране жизни и здоровья детей - требований противопожарной безопасности	1 балл	
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	2 балла	
Участие в текущем ремонте	1 балл	
ИТОГО:	7 баллов	

3.2.12. Перечень критериев и показателей оценки эффективности деятельности слесаря-сантехника

Критерии и показатели	Шкала показателей	
Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей	2 балла	
Участие в текущем ремонте	2 балла	
Отсутствие нарушений: - исполнительной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка - требований по охране труда - требований по охране жизни и здоровья детей - требований противопожарной безопасности	1 балл	
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	2 балла	
ИТОГО:	7 баллов	

3.2.13. Перечень критериев и показателей оценки эффективности деятельности врача/ медицинской сестры

Критерии и показатели	Шкала показателей	
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1 балл	
Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей	1 балл	
Отсутствие случаев заболеваемости детей	2 балла	
Отсутствие нарушений: - исполнительной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка - требований по охране труда - требований по охране жизни и здоровья детей - требований противопожарной безопасности	1 балл	
Отсутствие протоколов надзорных органов	2 балла	
ИТОГО:	7 баллов	

3.3. Критерии материального стимулирования директора Учреждения устанавливаются в соответствии с п.3.1. приложения 3 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, учредителем которых является Администрация Воротынского муниципального района Нижегородской области, утвержденного Постановлением Администрации Воротынского муниципального района Нижегородской области №381 от 30.12.2019 г «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, учредителем которых является Администрация Воротынского муниципального района Нижегородской области».

Размер выплат стимулирующего характера директору Учреждения устанавливается приказом учредителя по согласованию с коллегиальным органом управления Учреждения.

3.4. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника Учреждения за результативность и качество труда устанавливается приказом руководителя Учреждения в денежной сумме на соответствующий календарный (учебный) год. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

4. Работа экспертно – аналитической группы по распределению стимулирующих выплат и порядок оформления отчетных документов

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

4.2. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом руководителя Учреждения. В состав экспертно-аналитической группы могут входить руководитель и заместитель руководителя, представители первичной профсоюзной организации, представители коллегиального органа управления Учреждения.

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

4.4. 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 экспертов, дату заполнения оценочного листа.

4.5. Утверждение итоговых оценочных листов работников Учреждения проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с

оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

4.6. В течение 2 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы руководитель Учреждения знакомит каждого сотрудника с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

4.7. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник Учреждения в течение 1 рабочего дня с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

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

4.9. Руководитель Учреждения представляет в коллегиальный орган управления Учреждения аналитическую информацию о достижениях работников, стимулирование которых производится за результативность и интенсивность труда, в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

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

4.11. На основании проведенной оценки достижений работников Учреждения производится подсчет баллов за соответствующий период по каждому работнику Учреждения и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированных в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Подсчет баллов для оценки руководителя Учреждения проводится учредителем.

4.12. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок, за минусом суммы, необходимой на уплату страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и выплаты лет, делится на итоговое количество баллов по муниципальной образовательной организации. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла "Д".

4.13. Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику

муниципальной образовательной организации рассчитывается по формуле:

$$HE = (Д \times Б) / М, \text{ где:}$$

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла;

Б - количество баллов;

М - количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка.

Например, ФОТ надбавок на период с сентября по декабрь включительно составляет 250000 рублей, а общая сумма баллов, набранная работниками муниципальной образовательной организации, = 1000, тогда денежный вес 1 балла = 250000 рублей / 1000 = 250 рублей.

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника муниципальной образовательной организации и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на период с сентября по декабрь включительно.

Определение размеров поощрительных надбавок за результаты труда на январь - август очередного года происходит по такой же схеме в январе очередного года.

7. Стимулирование работников Учреждения, критериальная база оценки качества и результативности труд, 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
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детского
оздоровительно-образовательного центра «Волжский берег»

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

Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За ведение делопроизводства и бухгалтерского учета учителям и другим работникам	до 25
2. За непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков в дошкольных образовательных организациях помощникам воспитателей	30
3. Педагогическим работникам Учреждения 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
4. Работникам муниципальных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок	
руководство комиссиями	20
работа секретаря	15
5. Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате Учреждения должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 30
18. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании Учреждения	до 30

Примечания:

1. Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников, рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ, за исключением доплат, указанных в пунктах 2 и 3 таблицы.

Доплаты, указанные в пунктах 2 и 3 таблицы, рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ педагогических работников с учетом учебной нагрузки».

2. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе с наполняемостью не менее 15 человек для образовательных организаций всех типов и видов, за исключением муниципальных общеобразовательных организаций (классов), осуществляющих адаптированные основные общеобразовательные программы. Для классов с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты. Для муниципальных общеобразовательных организаций (классов), осуществляющих адаптированные основные общеобразовательные программы, доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детского
оздоровительно-образовательного центра «Волжский берег»

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

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

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

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

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	Организации, осуществляющие образовательную деятельность, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов) Организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	учителя, преподаватели, сурдопедагоги*, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные

		воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, У КП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов*, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми*, воспитатели-методисты
2.	Образовательные организации высшего профессионального образования	профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
3.	Образовательные организации со специальным наименованием «высшие военные» и «средние военные»	работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
4.	Образовательные организации дополнительного профессионального образования (повы-	профессорско-преподавательский состав, старшие методисты, методисты, директора (заведующие), ректоры, заместители

	шения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	директора (заведующего), проректоры, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением.
5.	1. Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
6.	Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
7.	Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
8.	Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника

	следственные изоляторы	отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога
--	------------------------	--

Примечание.

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

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

1) преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности);
 2) учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

3) учителям, преподавателям трудового обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

4) мастерам производственного обучения;

5) педагогам дополнительного образования;

6) педагогам-психологам;

7) методистам;

8) преподавателям организации дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных школ, школ искусств);

9) учителям музыки, музыкальным руководителям.

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

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

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

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

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

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

«Приложение 6

к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детского
оздоровительно-образовательного центра «Волжский берег»

**РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ,
МУНИЦИПАЛЬНЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, УЧРЕДИТЕЛЕМ
КОТОРЫХ ЯВЛЯЕТСЯ МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ГОРОДСКОЙ
ОКРУГ ВОРОТЫНСКИЙ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ, ПО ЗАМЕЩАЕМЫМ
ДОЛЖНОСТЯМ, ПРЕДУСМОТРЕННЫМ ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ
КУЛЬТУРЫ**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), рублей
	1 ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» (руководитель кружка, аккомпаниатор, культ организатор)		12 013
	2 ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (библиотекарь, библиограф, звукооператор, художник, художник- конструктор и другие)		13 453
	3 ПКГ «Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии» (заведующий отделом (сектором) библиотеки, заведующий отделом (сектором) музея, звукорежиссер и другие)		15 058

Приложение 7

к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детского
оздоровительно-образовательного центра «Волжский берег»

**РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ,
МИНИМАЛЬНЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, УЧРЕДИТЕЛЕМ
КОТОРЫХ ЯВЛЯЕТСЯ МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ГОРОДСКОЙ
ОКРУГ ВОРОТЫНСКИЙ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ, ПО ЗАМЕЩАЕМЫМ
ДОЛЖНОСТЯМ, ПРЕДУСМОТРЕННЫМ ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающ ий коэффициен т по профессии	Минимальные оклады (минимальные ставки зарботной платы) ,рублей	Миниальные оклады (минимальн ые ставки зарботной платы) <*>, рублей	Минимальные оклады (минимальн ые ставки зарботной платы) <*>, рублей
1.	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»				
1.1.	3 квалификационный уровень (медицинская сестра)	1,15	12 134	13 954	13 673
1.2.	5 квалификационный уровень (старшая медицинская сестра)	1,24	13 082	15 046	14 743
2.	ПКГ «Врачи и провизоры»				
2.1.	2 квалификационный уровень (врачи-специалисты)		14 290	16433	16 101

Примечание:

<*> Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) по профессиональной квалификационной группе должностей медицинских работников дошкольных образовательных организаций и дошкольных групп при общеобразовательных организациях, общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов «начальная школа - детский сад»;

<*> Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) по профессиональной квалификационной группе должностей медицинских работников