



**АДМИНИСТРАЦИЯ  
БУТУРЛИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА  
НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

от 04.02.2026

№ 167

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

В соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2024, во исполнение приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки», а также в соответствии с постановлением Правительства Нижегородской области от 29 декабря 2025 года №805 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных организаций,

осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования Нижегородской области, утвержденное постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 г. №468» администрация Бутурлинского муниципального округа Нижегородской области **п о с т а н о в л я е т:**

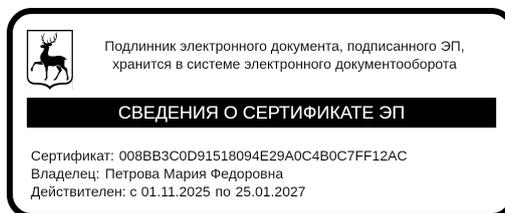
1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» Бутурлинского муниципального округа Нижегородской области в новой редакции.

2. Постановление администрации Бутурлинского муниципального округа от 16 ноября 2021 г. №1388 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» Бутурлинского муниципального округа Нижегородской области» (с изменениями, внесенными постановлениями администрации Бутурлинского муниципального округа Нижегородской области от 26.01.2023 г. №88, от 02.11.2024 г. №1736, 23.01.2025 г №103) признать утратившим силу.

3. Постановление вступает в силу с момента обнародования (опубликования) и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 января 2026 года.

4. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава местного самоуправления



М.Ф.Петрова

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения**  
**дополнительного образования «Детская школа искусств»**  
**Бутурлинского муниципального округа Нижегородской области**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Нижегородской области от 23.07.2008 N 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 N 468 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Нижегородской области, а также иных государственных учреждений Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования Нижегородской области», Приказом Министерства просвещения РФ от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки», законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Нижегородской области, нормативными правовыми актами Бутурлинского муниципального округа Нижегородской области.

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» Бутурлинского муниципального округа Нижегородской области (далее - Учреждение) устанавливается в целях:

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

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, 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 Бутурлинского муниципального округа Нижегородской области.

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

Отраслевая система оплаты труда работников государственных учреждений устанавливается и изменяется с учетом:

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

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.8. Должностные оклады (ставки заработной платы), предусмотренные настоящим

Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка и должностным инструкциям.

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

Администрация Бутурлинского муниципального округа Нижегородской области, осуществляющая функции и полномочия учредителя Учреждения, 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 организации.

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

1.12. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного законом области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

1.13. Основной персонал учреждения – работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения – работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения – работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

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

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований бюджета округа на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на очередной финансовый год и плановый период исходя из размера субсидий бюджетным и автономным муниципальным учреждениям культуры Бутурлинского муниципального округа Нижегородской области на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую

части устанавливается руководителем по согласованию с представительным органом работников и положением об оплате труда работников конкретного учреждения.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады (ставки заработной платы) работников, занимающих должности (профессии) согласно штатному расписанию, за исполнение обязанностей в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных справочников, должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка, выплаты компенсационного характера, доплаты за работу, необходимую для осуществления деятельности учреждения, но не входящую в круг должностных обязанностей работников, доплаты и надбавки.

2.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем Учреждения, включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения и согласовывается с главой местного самоуправления Бутурлинского муниципального округа Нижегородской области, отделом культуры и туризма организационно-правового управления администрации Бутурлинского муниципального округа, финансовым управлением администрации Бутурлинского муниципального округа, организационно-правовым управлением администрации Бутурлинского муниципального округа.

В соответствии с уставной деятельностью учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии, указанные в профессиональных квалификационных группах, утвержденных приказами Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н, от 29.05.2008 № 248н, от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 31.08.2007 № 570, 14.03.2008 № 121н, от 18.07.2008 № 342н.

Штатная численность работников Учреждения устанавливается руководителем данного 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 организации экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 28.12.2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», распоряжения Правительства РФ от 23 января 2021 года №122-р программе «Десятилетие детства», от 12 июня 2025 года № 1547-р «Изменения, которые вносятся в план основных мероприятий, проводимых в рамках Десятилетия детства, на период до 2027 года», от 01 июля 2025 года №1745-р «План мероприятий по реализации концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года, II этап (2025-2030 годы)».

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

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 к настоящему Положению.

Оплата труда педагогических работников, для которых приказом Министерства просвещения РФ от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций,

осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставки заработной платы (минимального оклада по ПКГ должностей педагогических работников согласно пункту 1.2 Приложения 1 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 оклад и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. 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 организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

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

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

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Примерный перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам организаций приводятся в Приложении 3 к настоящему Положению.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда организации определено в Приложении 3 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, год, в связи с общегосударственными и профессиональными праздниками, юбилейной датой).

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 размер 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 3 к настоящему Положению.

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

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

2.9.2. Базой для расчёта должностного оклада конкретному работнику является минимальный должностной 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 окладу, согласно Приложению 1 к настоящему Положению.

2.9.3. Аттестация педагогических работников образовательных организаций осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29.12.2012 № 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 Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

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

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

2.9.8. Основным документом для определения стажа работы являются 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 Приложениям 1, 6 к настоящему Положению.

2.9.9. Размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры установлены в Приложении 1 к настоящему Положению.

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

2.9.10. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта;

педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;

~ тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта;

~ логопедам медицинских организаций и организаций социального обслуживания;

~ учителям иностранного языка дошкольных образовательных организаций;

~ преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности, за исключением преподавателей указанных организаций, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы.

Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

~ музыкальным руководителям;

~ концертмейстерам.

Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:

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

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

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

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

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

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

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

2.9.11. Руководитель Учреждения проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады, ежегодно и по мере необходимости составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом.

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

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

2.10.1. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогическим работникам определены приказом Министерства просвещения РФ от 4 апреля 2025 года № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» и устанавливаются в зависимости от их должности и (или) специальности.

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

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

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

2.10.5. Учёт учебной работы преподавателей, устанавливается в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями), в том числе «динамического часа» для учащихся 1 класса, воспитанников отделения «Раннее эстетическое развитие детей».

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

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

2.10.6. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, учебно-методических центров) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

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

Порядок, установленный абзацами первым - вторым настоящего пункта, применяется при установлении продолжительности рабочего времени (установлении размера преподавательской, педагогической работы) работникам организаций дополнительного образования.

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательного Учреждения.

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей и преподавателей за работу по совместительству в другой образовательной организации, учителей, для которых данная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Установленная учителям и преподавателям при тарификации заработная плата

выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

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

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

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

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

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

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

2.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы, минимальному окладу ПКГ) работников или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (ставку) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (ставке). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в приложении 2 к настоящему Положению.

2.13. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Перечень и примерные условия установления выплат стимулирующего характера изложены в примерном положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения (приложение 3 к настоящему Положению).

2.14.1. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется в соответствии с Положением «О выплатах стимулирующего характера по итогам выполнения показателей эффективности деятельности работников» 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.

2.15. Работникам учреждения устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления деятельности учреждения, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей (профессий) согласно профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентном отношении к минимальному окладу (ставке) по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад (ставку) и не учитываются при начислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат изложены в приложении 3 к настоящему Положению.

### **3. Условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителя**

3.1. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

- в отношении руководителя Учреждения - администрацией Бутурлинского муниципального округа Нижегородской области (Учредителем);
- в отношении заместителей руководителя Учреждения - руководителем Учреждения.

Должностные оклады устанавливаются руководителям Учреждений в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

3.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и его заместителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяются учредителем администрацией Бутурлинского муниципального округа Нижегородской области в размере, не превышающем размера, установленного нормативным правовым актом администрации Бутурлинского муниципального округа Нижегородской области.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров организации устанавливаются руководителем организации на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей Учреждения, заместителей руководителя исходя из перечня оснований, предусмотренных приложением 2 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 Учреждения.

3.6. Руководителю Учреждения по распоряжению администрации Бутурлинского муниципального округа Нижегородской области могут быть установлены:

- ежемесячная премия в размере до 25% от должностного оклада;
- премия за интенсивность и эффективность при проведении социально-значимых мероприятий в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, согласно Приложению 3 к настоящему Положению, устанавливаются распоряжением администрации Бутурлинского муниципального округа Нижегородской области в зависимости от результатов достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя, устанавливаемых администрацией Бутурлинского муниципального округа.

Стимулирование руководителя производится за счёт бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на стимулирование труда работников учреждения. Величина стимулирующих выплат

руководителю, порядок выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

3.7. Размеры выплат стимулирующего характера заместителя руководителя и главного бухгалтера, порядок и критерии выплат устанавливаются руководителем учреждения, согласно приложению 3 к настоящему Положению.

3.8. Руководителю Учреждения, заместителям руководителя выплачиваются надбавки:

3.8.1. за выслугу лет.

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

- ~ при выслуге лет от 1 лет до 5 лет - 5%;
- ~ при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 10%;
- ~ при выслуге свыше 10 лет - 15 %.

Выслуга лет устанавливается в зависимости от стажа работы в учреждениях культуры, учреждениях дополнительного образования детей и данном учреждении.

3.8.2. повышающие надбавки к должностному окладу:

~ за высокое профессиональное мастерство – до 200% от должностного оклада или в суммовом выражении;

~ за сложность и напряжённость труда - до 200% от должностного оклада или в суммовом выражении;

~ за высокую степень самостоятельности и ответственности – до 200% от должностного оклада или в суммовом выражении.

Повышающие надбавки принимаются и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих надбавок в суммовом выражении не может превышать 300%. Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.9. Условия оплаты труда руководителя Учреждения определяются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.10. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главных бухгалтеров учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Бутурлинского муниципального округа Нижегородской области. По решению Учредителя учреждений информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главных бухгалтеров учреждения может размещаться в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальных сайтах указанного учреждения.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главных бухгалтеров учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представления указанными лицами данной информации, устанавливается нормативным правовым актом администрации Бутурлинского муниципального округа Нижегородской области.

3.11. Премирование должностных лиц Учреждения, на которых временно возложены обязанности руководителя Учреждения, осуществляется на основании правового акта администрации Бутурлинского муниципального округа Нижегородской области исключительно по одной должности руководителя.

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

4.5. Положением об оплате труда работников организации предусматривается выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности. Материальная помощь оказывается при наступлении особых обстоятельств, требующих больших материальных затрат заявителя - рождение ребенка, продолжительное лечение и иные обстоятельства. Перечень и величина материальной помощи определена в Приложении 4 к настоящему Положению.

Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения принимается администрацией Бутурлинского муниципального округа Нижегородской области.

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

4.7. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4.8. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

4.9. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.10. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрена ежемесячная выплата работникам, призванным на военную службу по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в размере среднемесячной заработной платы на период приостановления действия трудового договора в соответствии со ст. 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации. Данная выплата работникам производится за счет средств местного бюджета и средств от приносящей доход деятельности, формирующих базовую часть фонда оплаты труда учреждения.

Порядок и условия выплаты регулируется локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда  
работников МБУ ДО «Детская школа искусств»  
Бутурлинского муниципального округа  
Нижегородской области

**ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

**1. Порядок формирования должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников образования.**

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

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад (рублей)
2 квалификационный уровень (концертмейстер)	16 780
4 квалификационный уровень (преподаватель)	18 461

1.3. Положением об оплате труда работников Учреждения предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие должностной оклад

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

за уровень профессионального образования и ученую степень:

~ бакалавр	~ 1,1
~ специалист	~ 1,1
~ магистр	~ 1,1
~ кандидат наук	~ 1,2
~ доктор наук	~ 1,3
~ за квалификационную категорию:	
~ высшая квалификационная категория	~ 1,3
~ первая квалификационная категория	~ 1,2

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

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

Компенсационные, стимулирующие и иные выплаты работникам, устанавливаются в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ и в суммовом выражении.

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

- ~ при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - 0,05;
- ~ при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 0,10;
- ~ при выслуге более 10 лет - 0,15.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам организации в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.2 настоящего приложения), и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ 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 к настоящему Положению.

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

1.7. Педагогическим работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" Российской Федерации, "Заслуженный мастер профтехобразования", а также работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Народный артист" и другие почетные звания Российской Федерации, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 20% к минимальному окладу по ПКГ. Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

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

1.8. Положением об оплате труда для работников, осуществляющих профессиональную педагогическую деятельность по ПКГ должностей работников Учреждения, устанавливаются повышающие надбавки:

~ за высокое профессиональное мастерство - до 200% минимального оклада ПКГ или в суммовом выражении;

~ за сложность и напряжённость труда - до 200% минимального оклада ПКГ или в суммовом выражении;

~ за высокую степень самостоятельности и ответственности - до 200% минимального оклада ПКГ или в суммовом выражении.

Решение об установлении повышающих надбавок принимается руководителем Учреждения персонально, в отношении конкретного работника и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер повышающих надбавок в суммовом выражении не может превышать 300%.

Применение повышающей надбавки к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в

процентном отношении к минимальному окладу по ПКГ. Решение об установлении персональной повышающей надбавки принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающая надбавка 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.)

Повышающая надбавка за сложность и напряжённость труда педагогических работников может устанавливаться с учётом следующих обстоятельств: дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативностью предмета, наличием большого количества источников; необходимостью подготовки лабораторного и демонстрационного оборудования; неблагоприятными условиями для здоровья педагога, статусом учебных предметов в отношении итоговой аттестации обучающихся (обязательности и необязательности); спецификой образовательной программы учреждения и учетом вклада педагога в ее реализацию.

Повышающая надбавка за высокую степень самостоятельности и ответственности может устанавливаться за разработку и реализацию авторских программ, программ профильного обучения; за работу в организациях повышенного уровня (общеобразовательные организации со специальными наименованиями "гимназия", "лицей", "колледж", общеобразовательные организации с углубленным изучением отдельных предметов) и т.д.

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

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

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня». Размер минимальной ставки заработной платы – 5 708 рублей.

Повышающие коэффициенты по профессиям в зависимости от квалификационного разряда по квалификационным уровням.

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Повышающий коэффициент по профессии</b>	<b>Минимальная ставка заработной платы, рублей</b>
1 квалификационный разряд (вахтер)	1,0	5 708
2 квалификационный разряд (уборщик служебных помещений)	1,04	5 936
2 квалификационный разряд (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	1,09	6 222

2.3. Положением об оплате труда учреждения работникам, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих, предусматриваются повышающие надбавки к минимальной ставке по профессии:

за уровень профессиональной подготовленности (квалификации) – до 200% должностного оклада или в суммовом выражении;

за сложность и напряжённость выполняемой работы – до 200% должностного оклада

или в суммовом выражении;

за высокую степень самостоятельности и ответственности – до 200% должностного оклада или в суммовом выражении.

Решение об установлении повышающих надбавок принимается руководителем Учреждения персонально, в отношении конкретного работника и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих надбавок в суммовом выражении не может превышать 300%. Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение повышающей надбавки к минимальной ставке заработной платы по профессии не образуют новую ставку и не учитываются при исчислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы.

2.4. 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 выслугу лет:

- ~ при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - 0,05;
- ~ при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 0,10;
- ~ при выслуге лет более 10 лет - 0,15.

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

Применение надбавок к ставке заработной платы за выслугу лет не образует новую минимальную ставку заработной платы и не учитывается при исчислении стимулирующих компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы.

2.5. Сумма всех произведённых увеличений и минимальной ставки заработной платы по профессии формируют ставку заработной платы конкретного работника.

3. Порядок формирования должностных окладов работников учреждений культуры, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих культуры.

3.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального должностного оклада по ПКГ, повышающих коэффициентов по профессии.

3.2. Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня».

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Повышающий коэффициент по профессии</b>	<b>Минимальный оклад (рублей)</b>
I квалификационный уровень (настройщик пианино и роялей)	1,0	12 463

3.3. Работникам рабочих профессий могут предусматриваться повышающие надбавки к минимальному окладу по профессии:

за уровень профессиональной подготовленности (квалификации) – до 200% должностного оклада или в суммовом выражении;

за сложность и напряжённость выполняемой работы – до 200% должностного оклада или в суммовом выражении;

за повышенный уровень ответственности, выполняемой работы – до 200% должностного оклада или в суммовом выражении.

Решение об установлении повышающих надбавок принимается руководителем Учреждения персонально, в отношении конкретного работника и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих надбавок в суммовом выражении не может превышать 300%. Решение о

введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение повышающей надбавки к минимальной ставке заработной платы по профессии не образует новую ставку и не учитывается при исчислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы.

3.4. Предусматриваются повышающие коэффициенты за выслугу лет:

- ~ при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - 0,05;
- ~ при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 0,10;
- ~ при выслуге лет более 10 лет - 0,15.

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

3.6. Применение надбавок к ставке заработной платы за выслугу лет не образует новую минимальную ставку заработной платы и не учитывается при исчислении стимулирующих компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы.

3.7. Сумма всех произведённых увеличений и минимальной ставки заработной платы по профессии формируют ставку заработной платы конкретного работника.

4. Порядок формирования должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников учреждений культуры, искусства и кинематографии.

4.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального должностного оклада по ПКГ, повышающих коэффициентов по должности.

4.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена».

<b>Профессиональная квалификационная группа</b>	<b>Минимальный оклад (рублей)</b>
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» (аккомпаниатор)	13 715

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

<b>Профессиональная квалификационная группа</b>	<b>Минимальный оклад (рублей)</b>
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (методист)	15 359

4.4. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»

<b>Профессиональная квалификационная группа</b>	<b>Минимальный оклад (рублей)</b>
«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» (хормейстер, дирижёр)	17 192

4.5. Работникам профессиональных квалификационных групп «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена», «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена», «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» могут предусматриваться повышающие надбавки к минимальному окладу по профессии:

- ~ за высокое профессиональное мастерство – до 200% должностного оклада или в

суммовом выражении;

за сложность и напряжённость труда – до 200% должностного оклада или в суммовом выражении;

за высокую степень самостоятельности и ответственности– до 200% должностного оклада или в суммовом выражении.

Решение об установлении повышающих надбавок принимается руководителем Учреждения персонально, в отношении конкретного работника и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих надбавок в суммовом выражении не может превышать 300%. Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение повышающей надбавки к минимальной ставке заработной платы по профессии не образуют новую ставку и не учитывается при исчислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы.

4.6. Предусматриваются повышающие коэффициенты за выслугу лет:

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

~ при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 0,10;

~ при выслуге лет более 10 лет - 0,15.

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

4.8. Применение надбавок к ставке заработной платы за выслугу лет не образует новую минимальную ставку заработной платы и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы.

Приложение 2  
к Положению об оплате труда работников  
МБУ ДО «Детская школа искусств»  
Бутурлинского муниципального округа  
Нижегородской области

### ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

Работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» Бутурлинского муниципального округа Нижегородской области (далее – учреждение) могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

1	За работу в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах (определяется по приказам Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570, от 29.05.2008 № 247н, от 03.07.2008 № 305н)	25 % от минимального оклада по ПКГ
2.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)	до 12 % от минимального оклада по должности

3.	<p>В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам</li>   <li>- работникам, получающим месячный оклад</li> </ul>	<p>не менее чем в двойном размере</p> <p>не менее двойной часовой или дневной ставки;</p> <p>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.</p> <p>По желанию сотрудника, 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.</p>
4.	<p>За совмещение профессий (должностей) и выполнение в полном объеме обязанностей по основной должности.</p>	<p>до 100% от минимального оклада по ПКГ или в суммовом выражении</p>
5.	<p>Преподавателям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не менее 5 единиц;</li>   <li>- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц</li> </ul>	<p>от 10% минимального оклада по ПКГ или в суммовом выражении;</p> <p>от 15% минимального оклада по ПКГ или в суммовом выражении</p>
6.	<p>За увеличение объема работы или возложение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.</p>	<p>до 100% от минимального оклада по ПКГ или в суммовом выражении</p>

7.	За расширение зон обслуживания: - уборка территории; - иллюстраторство в творческих коллективах; - иллюстраторство учащихся; - руководство творческим коллективом; - проведение творческих мастерских, мастер-классов и других мероприятий по программе «Пушкинская карта».	до 100% от минимального оклада по ПКГ (по должности) или в суммовом выражении
----	--	---

Приложение 3  
к Положению об оплате труда работников  
МБУ ДО «Детская школа искусств»  
Бутурлинского муниципального округа  
Нижегородской области

## **ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА И ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

1. Настоящее положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» Бутурлинского муниципального округа Нижегородской области (далее – Положение, учреждение) разработано в целях повышения качества и результативности трудовой деятельности работников, руководителя, заместителей руководителя учреждения (далее - работников).

2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования выплат стимулирующего характера работникам (далее - выплаты стимулирующего характера).

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

4. Руководитель учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предшествующие периоду установления стимулирующих выплат, средства, высвободившиеся в результате оптимизации штата учреждения.

5. Правовым основанием разработки данного Положения является Трудовой кодекс Российской Федерации, постановления администрации Бутурлинского муниципального района Нижегородской области от 22.02.2017 № 124 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Бутурлинского муниципального района Нижегородской области», от 22.02.2017 № 126 «Об утверждении перечня выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Бутурлинского муниципального района Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Бутурлинского муниципального района Нижегородской области».

6. Настоящее положение определяет перечень, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

7. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

7.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - до 200% должностного оклада, минимального оклада ПКГ или в денежном выражении;
- выплаты за качество выполняемых работ - до 200% должностного оклада, минимального оклада ПКГ или в денежном выражении;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (согласно приложению 1);
- премия по итогам работы;
- единовременная премия;
- выплата молодым специалистам.

7.1.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение

работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения. Перечень критериев оценки результативности работы работников Учреждения изложен в разделе 10 настоящего Приложения.

7.1.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных и срочных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ; подготовка нового репертуара, проведение выставок, презентаций и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

7.1.3. Выплата премий:

7.1.3.1. Премияльные выплаты по итогам работы до 200% должностного оклада, минимального оклада ПКГ или в денежном выражении:

- за месяц (ежемесячная премия), за квартал, за год, выплачиваются с целью поощрения работников за высокие результаты труда за определенный период с указанием их размера конкретным работникам.

- за выполнение конкретной работы предполагает поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного общешкольного мероприятия; за качественную подготовку и проведение социально-значимых мероприятий, за результативное участие в фестивалях - конкурсах различных уровней, за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за участие в проектах, наставничество, за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения.

При установлении премияльных выплат работникам учитываются: соблюдение работником Правил внутреннего трудового распорядка; результаты работы структурного подразделения Учреждения, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы; добросовестное исполнение работником возложенных на него должностных обязанностей; качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; соблюдение порядка подготовки и сроков представления плановых и отчетных документов.

Премияльная выплата по итогам работы за год производится работникам Учреждения за счет средств экономии по фонду оплаты труда в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества выполняемых задач, возложенных на Учреждение.

7.1.3.2. Единовременная премия выплачивается работникам Учреждения в случаях, не носящих систематический характер до 200% должностного оклада, минимального оклада ПКГ или в денежном выражении:

- при награждении наградами Российской Федерации и Нижегородской области, ведомственными наградами, наградами органов местного самоуправления Бутурлинского муниципального округа.

- к общегосударственным и профессиональным праздникам, к юбилейным датам: 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет.

Конкретный размер единовременной премии устанавливается руководителем Учреждения.

7.1.4. Выплата молодым специалистам в размере 5000 рублей ежемесячно устанавливается выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, принятым на работу на постоянной основе на педагогические должности в учреждения образования Нижегородской области в течение двух лет после получения документа об образовании, возраст которых не превышает 30 лет включительно. Период

выплат - в течение трех лет с момента начала трудовой деятельности (в указанный период не включаются: время прохождения военной службы по призыву и период по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет).

7.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения по видам и формам материального стимулирования работников производится руководителем учреждения в соответствии с Положением об оплате труда, утверждённым в данном учреждении.

7.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу (ставке заработной платы) работника учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения в денежной сумме или в процентах к должностному окладу на период, предусмотренный положением об оплате труда в данном учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых ими.

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

7.5. Стимулирование труда руководителя учреждения, заместителей руководителя производится только по основной должности.

7.6. Премирование заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю, определяется руководителем учреждения.

7.7. В учреждении могут использоваться стимулирующие выплаты работникам за личные и коллективные результаты деятельности.

Стимулирующие выплаты по результатам работы всего коллектива производятся в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера по итогам выполнения показателей эффективности деятельности работников МБУ ДО «Детская школа искусств» Бутурлинского муниципального округа Нижегородской области, утвержденным руководителем учреждения.

8. Стимулирование труда руководителя учреждения.

8.1. Порядок, сроки и основания для стимулирующих выплат руководителю учреждения определяются администрацией Бутурлинского муниципального округа Нижегородской области. Выплаты стимулирующего характера руководителя учреждения предназначены для повышения эффективности деятельности учреждения, усиления заинтересованности руководителя в качественном выполнении своих должностных обязанностей.

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

Критерии материального стимулирования руководителя учреждения производятся в соответствии с постановлением администрации Бутурлинского муниципального округа Нижегородской области от 11 января 2024 года «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений культуры Бутурлинского муниципального округа Нижегородской области и критерии оценки эффективности работы их руководителей».

**9.1. Критерии материального стимулирования заместителя руководителя**

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Сохранность контингента обучающихся	2
2.	Повышение квалификации, переподготовка	1
3.	Система работы с документами	1
4.	Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	2
5.	Методическая работа педагогических работников	2
6.	Организация повышения квалификации педагогических работников	2
7.	Наличие призеров и победителей конкурсов, выставок, олимпиад и т. д. на уровне школы, округа на уровнях методической зоны и области на всероссийском и международном уровнях	0,5 / 1 1,5 2
8.	Информатизация управленческой деятельности	1,5 1
9.	Участие в социально-значимых мероприятиях (просветительская деятельность): - на уровне школы; - на уровне округа; - на уровне региона и выше	0,5 1 2
10.	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	2
11.	Работа с общественными организациями, органом государственного управления по курируемым вопросам	2
12.	Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) курируемых педагогов	2
13.	Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса	2
14.	Наличие реализуемой программы развития учреждения	2
15.	Реализация педагогами программы «Пушкинская карта»	2

Примечание к критериям материального стимулирования:

к п.1.- отсутствие или уменьшение количества отсева учащихся без уважительных причин;

к п.2.- прохождение курсовой подготовки, переподготовки, участие в мероприятиях, обмен опытом;

к п.3 - система работы с документами заместителя директора - своевременное ведение обязательной текущей документации заместителем директора в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у заместителя директора со стороны администрации учреждения, представителей контролирурующих органов;

к .4. - положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации - положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся каждой ступени обучения;

к п.5.- методическая работа курируемых преподавателей - проведение семинаров, заседаний предметно-цикловых комиссий, конференций, педагогических чтений, участие самого заместителя и курируемых им педагогов в профессиональных конкурсах, обобщение педагогического опыта курируемых педагогов на муниципальном, областном уровнях;

к п.6.- организация повышения квалификации курируемых педагогов - прохождение курируемыми педагогами курсовой подготовки (в соответствии с нормативными

требованиями), обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе;

к п.8 - информатизация управленческой деятельности - применение информационных технологий и компьютерной техники в управлении. Использование информационных технологий и программных продуктов в организации административно-управленческой деятельности;

к п.10 - наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса;

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

к п.13- кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса - отсутствие вакансий педагогического персонала;

к п.14 - реализация программы развития учреждения - наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

№ п/п	Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда	Баллы
1.	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	-2
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых преподавателей	-2
3.	Предписание Роспотребнадзора, не выполненные своевременно ( в рамках должностной инструкции)	-2
4.	Предписание Госпожнадзора, не выполненные своевременно ( в рамках должностной инструкции)	-2
5.	Нарушение норм исполнительской дисциплины, правил внутреннего распорядка	-2

**9.2. Критерии стимулирования педагогических работников  
(преподаватель, концертмейстер)**

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода	1
2	Наличие системы работы с документами	0,5
3	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов:	
	- на уровне района, города и городского поселения районного подчинения;	0,5
	- на городском уровне или уровне района области;	1
	- на областном уровне;	1,5
	- на федеральном уровне	2
4	Наличие авторской образовательной программы	1
5	Наличие диагностической работы	0,5
6	Применение информационных технологий в образовательном процессе	0,5
7	Эстетическое оформление предметной среды учебных помещений с учетом санитарных норм	0,5
8	Наличие работы с родителями	0,5
9	Методическое обеспечение образовательного процесса	1
10	Сотрудничество с организациями дополнительного образования, ОО, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями	0,5
11.	Проведение консультаций, открытых уроков, мастер-классов, лекций, семинаров, конференций и т.д.	
	-на уровне школы,	0,5
	-на уровне города, района, области,	1,5
	-на межрегиональном, всероссийском уровне.	2
12.	Исполнительская, творческая деятельность:	
	-на уровне школы,	0,5
	-на уровне города, района, области,	1,5
	-на межрегиональном, всероссийском уровне.	2
13.	Подготовка и проведение концертов:	
	-учащегося	1
	-класса	2
	-коллектива	2
14.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	1
15.	Положительная динамика уровня успеваемости (достижений) обучающихся по итогам полугодия, переводных зачетов, экзаменов	2
16.	Объективность оценки преподавателя качества знаний обучающихся	2
17.	Сохранение контингента обучающихся (воспитанников)	2

Примечание к критериям материального стимулирования:

к п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональном конкурсе «Сердце отдаю детям» не ниже районного (городского) уровня, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в рассматриваемый период.

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

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

к п. 4. Наличие образовательной программы - наличие авторской программы образовательной деятельности, прошедшей независимую экспертизу и получившей сертификат соответствия.

к п. 5. Диагностическая работа - наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, детского коллектива и состоянии семейного воспитания обучающихся.

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

к п. 8. Наличие работы с родителями - эффективное сотрудничество с родителями в образовательном и воспитательном процессах.

к п. 9. Методическое обеспечение образовательного процесса - наличие методических разработок занятий с обучающимися согласно утвержденной образовательной программе, образцов изделий, учебных проектов и т.д.

к п. 10. Сотрудничество с организациями дополнительного образования, ОО, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями - систематическое взаимодействие с организациями дополнительного образования, ОО, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями по организации совместных воспитательных мероприятий для обучающихся, привлечение специалистов партнерских организаций к образовательной деятельности с обучающимися.

к п. 11. Содействие преподавателям школ по обмену опытом, повышению профессионального уровня педагогического мастерства

к п. 12. Повышение своего профессионального мастерства, профессионального совершенствования учащихся, творческих коллективов

к п. 14. Своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администрации, контролирующих органов по работе с документацией.

к п. 17. Отсутствие или уменьшение количества отсева учащихся без уважительных причин.

### 9.3. Критерии, понижающие уровень стимулирования

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	баллы
1.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса в помещении ОО	-2
2.	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	-2
3.	Нарушение норм техники безопасности	-2
4.	Систематические пропуски обучающимися класса (по специальности) учебных занятий без уважительной причины	-2
5.	Сокращение контингента обучающихся без уважительной причины	-2

### 9.4. Премияльные выплаты по итогам конкретной работы:

до 100% должностного оклада или в денежном выражении - за результативное выступление учащихся на конкурсах, фестивалях, олимпиадах, викторинах (при наличии званий Гран-При, Лауреата 1,2,3 степени, Дипломанта):

Международный Всероссийский уровень	Областной уровень	Зональный уровень	Межмуниципальный уровень
до 100% минимального оклада по ПКГ или в суммовом выражении Лауреаты: 1 степени – до 100%; 2 степени – до 85 %; 3 степени – до 80 %.	до 70% минимального оклада по ПКГ или в суммовом выражении Лауреаты: 1 степени – до 70 %; 2 степени – до 65 %; 3 степени – до 50 %.	до 45% минимального оклада по ПКГ или в суммовом выражении Лауреаты: 1 степени – до 45 %; 2 степени – до 40 %; 3 степени – до 30 %.	до 25% минимального оклада по ПКГ или в суммовом выражении Лауреаты: 1 степени – до 25 %; 2 степени – до 20 %; 3 степени – до 15 %.

При определении показателей и условий премирования работников Учреждения может учитываться:

качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий директора Учреждения;

выполнение большого объема дополнительных работ, не связанных с функциональными обязанностями работника;

успешное и добросовестное исполнение сотрудником своих функциональных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации педагогического труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, реализующих программу деятельности учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

достижение высоких результатов обучающихся и воспитанников в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, смотрах;

за активное участие во внеклассной работе, личный вклад в становление и развитие Учреждения (по итогам года).

Премирование работников производится на основании приказа (приказов) руководителя Учреждения, устанавливающего размер премии каждому отмеченному в приказе работнику.

Премирование работников Учреждения осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы без ущерба для основной деятельности.

Конкретный размер премии может определяться в процентах или выплачиваться фиксированной суммой с учетом целевых показателей эффективности деятельности сотрудника Учреждения.

При определении размера премии работнику основаниями для понижения её размера (отказа в премировании) являются:

несоблюдение требований Устава школы, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных актов Учреждения;

наличие действующего дисциплинарного взыскания: замечания, выговора;

несоблюдение установленных сроков для выполнения поручения руководства, недостаточный уровень исполнительской дисциплины;

низкая результативность работы;

ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;

неисполнение, несвоевременное исполнение порученных заданий;

несоблюдение порядка ведения документации, сроков предоставления отчетности — до 50 % минимального оклада по ПКГ

прогул (более 4 часов) без уважительной причины — до 100% минимального оклада по ПКГ;

- ~ установление факта нарушения конфиденциальной информации - до 100% минимального оклада по ПКГ;
- ~ систематическое опоздание на работу, уход с работы раньше установленного времени — до 50% от минимального оклада по ПКГ;
- ~ нарушения этики взаимоотношений в коллективе, повлекшие за собой конфликтные ситуации, влияющие на общий уровень работы - до 100% от минимального оклада по ПКГ;
- ~ прочие упущения по вине работника.

Приложение 4  
к Положению об оплате труда работников  
МБУ ДО «Детская школа искусств»  
Бутурлинского муниципального округа  
Нижегородской области

### **Порядок и условия выплаты материальной помощи**

Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются настоящим Положением:

в связи с государственной регистрацией брака работника (вступления в брак детей работника) материальная помощь выплачивается фиксированной суммой или в размере минимального оклада по ПКГ;

в связи с уходом в отпуск материальная помощь выплачивается: в размере двух должностных окладов или в суммовом выражении директору учреждения; в размере должностного оклада или в суммовом выражении заместителям руководителя; в суммовом выражении или в размере минимального оклада по ПКГ работникам учреждения. В случае разделения ежегодного основного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь оказывается только один раз при предоставлении любой из частей указанного отпуска;

в случае смерти близких родственников (жена, муж, дети, отец, мать) сотрудника в период его трудовых отношений в учреждении материальная помощь выплачивается фиксированной суммой или в размере минимального оклада по ПКГ;

при рождении ребенка в семье работника материальная помощь выплачивается фиксированной суммой или в размере минимального оклада по ПКГ;

в случае тяжелого материального положения сотрудника материальная помощь выплачивается фиксированной суммой или в размере минимального оклада по ПКГ;

в случае проведения лечения, как самого сотрудника, так и его детей (возраст до 18 лет), находящихся на иждивении, материальная помощь выплачивается фиксированной суммой или в размере минимального оклада по ПКГ;

Материальная помощь выплачивается только при наличии средств в фонде оплаты труда Учреждения на основании письменного заявления работника Учреждения с точным указанием причин для выдачи материальной помощи.

Выплата материальной помощи работникам Учреждения производится в соответствии с приказом руководителя Учреждения.

Приложение 5  
к Положению об оплате труда работников  
МБУ ДО «Детская школа искусств»  
Бутурлинского муниципального округа  
Нижегородской области

**Доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей  
работника:**

№ п/ п	Перечень оснований	Размер выплаты в процентах от минимального оклада по ПКГ
1.	Заведование предметно-цикловой комиссией	до 15 %
2.	За работу с библиотечным фондом	20%
3.	За заведование хозяйственной работой	до 20 %
4.	За заведование делопроизводством	до 25 %
5.	За заведование учебными кабинетами	до 10 %
6.	За ведение сайта учреждения, страницы в «ВКонтакте» (администратор)	до 45 % или в денежном выражении
7.	За участие в работе на областных экспериментальных площадках, проводящих исследовательскую работу по обновлению содержания, внедрению новых педагогических технологий	до 20 %
8.	Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании	до 30 % или в денежном выражении
9.	Техническое обслуживание музыкальной аппаратуры, компьютерной техники	до 40 % или в денежном выражении

Примечание:  
доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников, рассчитываются исходя из минимального оклада (минимальной ставки) по ПКГ.

Приложение 6  
к Положению об оплате труда работников  
МБУ ДО «Детская школа искусств»  
Бутурлинского муниципального округа  
Нижегородской области

### Порядок определения стажа педагогической работы

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.	<p>Организации, осуществляющие образовательную деятельность, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)</p> <p>Организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>учителя, преподаватели, сурдопедагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые</p>

		(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 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 (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности) (пункт с изменениями на 10 июля 2014 года, - см. предыдущую редакцию)	профессорско-преподавательский состав, старшие методисты, методисты, директора (заведующие), ректоры, заместители директора (заведующего), проректоры, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
5.	Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями	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)
	Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	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	руководящий, командно-летний, командно-

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

**Примечание:**

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

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

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

2) 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 (профессионального) 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, старшим мастерам профессиональных образовательных организаций;

5) педагогам дополнительного образования;

6) педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

7) педагогам-психологам;

8) методистам;

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

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

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

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

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

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

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

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