



АДМИНИСТРАЦИЯ ВОСКРЕСЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА  
НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

30.03.2026

401 №

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений культуры Воскресенского муниципального округа Нижегородской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 г. № 88-3 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений культуры Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 г. № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 464 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений культуры Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 468 «Об оплате труда работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования Нижегородской области», администрация Воскресенского муниципального округа Нижегородской области **п о с т а н о в л я е т :**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений культуры Воскресенского муниципального округа Нижегородской области.

2. Признать утратившим силу:

- постановление администрации Воскресенского муниципального округа от 26 января 2024 года № 133 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений культуры Нижегородской области»;

- постановление администрации Воскресенского муниципального округа от 29 января 2025 года № 182 «О внесении изменений в Положение об оплате труда

работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений культуры Нижегородской области утвержденное постановлением администрации Воскресенского муниципального округа Нижегородской области от 26 января 2024 года № 133»;

-постановление администрации Воскресенского муниципального округа от 24 февраля 2026 года №173 «О внесении изменений в приложение 1 Положения об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений культуры Нижегородской области, утвержденное постановлением администрации Воскресенского муниципального округа Нижегородской области от 29 января 2025 года 182».

3.Постановление вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 февраля 2026 года.

4.Управлению делами администрации Воскресенского муниципального округа Нижегородской области (Поздышева Э.В.) разместить постановление на официальном сайте.

5.Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на Отдел культуры, молодежной политики и спорта администрации Воскресенского муниципального округа Нижегородской области (О.Н. Махотина).

Глава местного самоуправления округа

А.Е. Запевалов



**Положение**  
**об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных**  
**учреждений культуры Воскресенского муниципального округа Нижегородской**  
**области**  
(далее - Положение)

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Нижегородской области от 2 июля 2014 г. №88-З «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений культуры Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 г. №296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных, бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области» и служит основанием при разработке положений об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений культуры Воскресенского муниципального округа Нижегородской области (далее учреждений культуры).

1.2. Положение предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников учреждений культуры на основе отраслевой системы оплаты труда, порядка определения должностных окладов (ставок заработной платы) работников, установления компенсационных и стимулирующих выплат.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений культуры осуществляется в целях:

- повышения уровня доходов работников учреждений культуры;
- 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 в оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.4. Система оплаты труда работников учреждений культуры носит открытый характер и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области.

1.5. Система оплаты труда работников учреждений культуры включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, профессиональным уровням профессиональных групп, минимальные оклады (ставки заработной платы) по должности (профессии), в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителей учреждений, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.6. Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), профессиональным уровням профессиональных групп устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов (ставок заработной платы), утверждаемых Правительством Нижегородской области.

1.7. Условия оплаты труда, включая размер минимального оклада по должности, ставки заработной платы по профессии работника, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки и условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится в соответствии со статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится в соответствии со статьей 285 ТК РФ.

Определение размеров заработной платы по должности (профессии), занимаемой по основной работе, а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

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

1.10. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждениями культуры в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем в бюджетных сметах подведомственных ему учреждений, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема, предоставляемых учреждениями муниципальных услуг.

1.11. Индексация (повышение) заработной платы работников учреждений культуры осуществляется при формировании бюджета муниципального округа на очередной финансовый год и плановый период в течение финансового года по решению Правительства Нижегородской области.

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

2.1. Фонд оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений культуры формируется исходя из объема бюджетных ассигнований бюджета Воскресенского муниципального округа Нижегородской области на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения округа и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения. Объем бюджетных ассигнований бюджета муниципального округа на обеспечение выполнения функций учреждений культуры Воскресенского муниципального округа Нижегородской области в части оплаты труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объемов выполняемой работы и предоставляемых муниципальных услуг.

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

Фонд оплаты труда распределяется на базовую (**ФОТб**) и стимулирующую часть (**ФОТст**). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовый фонд и фонд стимулирования устанавливается в соответствии с данным Положением.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда включает в себя 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 в соответствии с уставом учреждения утверждается руководителем данного учреждения по согласованию с Отделом культуры, молодежной политики и спорта администрации Воскресенского муниципального округа Нижегородской области и включает в себя все должности работников данного учреждения.

В соответствии с уставной деятельностью учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии, указанные в профессиональных квалификационных группах, утвержденных приказами Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570, от 14 марта 2008 г. № 121н, от 29 мая 2008 г. № 247н, от 29 мая 2008 г. № 248н, от 3 июля 2008 г. № 305н, от 30 марта 2011 г. № 251н, Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденном постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37, и настоящим Положением.

Штатная численность работников учреждения устанавливается в пределах предусмотренных бюджетных ассигнований и предельной численности работников, по согласованию с учредителем исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или устанавливается 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.

2.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам заработной платы) по ПКГ устанавливаются на основе требований к уровню профессиональной квалификации, необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и не могут быть ниже минимальных окладов (ставок заработной платы) по соответствующему квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы.

2.5. Размеры минимальных окладов (минимальных ставок) по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп, (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), основания и величины надбавок (коэффициентов), повышающих минимальные оклады (ставки заработной платы), установлены в приложении 1 к настоящему Положению.

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) 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.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений культуры 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. Перечень и условия установленных выплат стимулирующего характера изложены в положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждений культуры (приложение 3 к настоящему Положению);

2.7.1. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется индивидуально по каждому учреждению согласно его направлению деятельности с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результативного 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.

2.8. Работникам учреждений культуры устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления деятельности учреждения, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей (профессий) согласно профессионально-квалификационных справочников. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя учреждения по согласованию с начальником Отдела культуры, молодежной политики и спорта администрации Воскресенского муниципального округа Нижегородской области (далее Отделом культуры, молодежной политики и спорта) 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 4 к настоящему Положению.

2.9. Работникам, по должностям и профессиям которых предусмотрены квалификационные категории, присвоение категорий производится на основании решений аттестационных комиссий. Аттестация работников учреждений осуществляется в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации для работников соответствующих должностей и профессий, утверждаемым органом исполнительной власти, в ведении которого находится учреждение.

2.10. Оплата труда медицинских, научных, педагогических и других работников учреждений культуры, искусства и кинематографии, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей социальной сферы.

Размеры окладов (ставок), а также повышающих коэффициентов по должности (профессии), надбавок (за исключением надбавок за выслугу лет) и доплат, не определенные

настоящим Положением, могут устанавливаться по решению руководителя учреждения в размере:

в отношении установления размеров окладов (ставок) - не более оклада по ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" (ставки по ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня" (4 квалификационный уровень);

в отношении размеров повышающих коэффициентов по должности, надбавок и доплат - не более повышающих коэффициентов по должности, надбавок (за исключением надбавок за выслугу лет) и доплат по ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" (ставки по ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня" (4 квалификационный уровень).

### **III. Порядок установления должностных окладов работникам учреждений культуры, искусства и кинематографии и работникам учреждений дополнительного образования детей в сфере культуры**

3.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника устанавливается в зависимости от отнесения занимаемой работником должности (профессии) к соответствующим квалификационным уровням и профессиональным квалификационным группам, повышающих коэффициентов, квалификационной категории, ученой степени, почетного звания, сложности и объема выполняемой работы.

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

3.2. Базой для расчета должностного оклада (ставки заработной платы) конкретному работнику является минимальный оклад (минимальная ставка), соответствующий занимаемой должности (профессии) согласно профессиональным квалификационным группам. К минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие минимальный оклад по должности (минимальную ставку заработной платы по профессии). Надбавки и доплаты применяются к минимальному окладу по должности (минимальной ставке по заработной плате), за исключением повышающей надбавки за выслугу лет, которая применяется исходя из минимального оклада по ПКГ (минимальной ставки по ПКГ).

3.3. Оплата труда руководителей кружков, студий и самодеятельных коллективов, аккомпаниаторов может производиться по часовым ставкам, исчисленным на основе должностных окладов работников и норм рабочего времени.

3.4. Изменение должностных окладов работников производится в следующем порядке:

- при изменении минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы по ПКГ Правительством Нижегородской области - с даты введения новых минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы;

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

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

3.5. Уровень образования педагогических работников в сфере культуры при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов,

аттестатов и других документов о соответствующем образовании. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда работников определены в тарифно-квалификационных справочниках по должностям и профессиям работников учреждений образования Российской Федерации.

3.6. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование с учетом перечня повышающих коэффициентов.

3.7. Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании, справки об окончании 3-х полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института не дает права на установлении повышающего коэффициента за образование.

3.8. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее профессиональное образование.

3.9. Основным документом для определения стажа работы являются трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке. В стаж педагогической работы для определения размеров повышающих надбавок за выслугу лет засчитывается работа на должностях и в организациях (Приложение 5).

3.10. Нормы рабочего времени и нормы учебной нагрузки работников дополнительного образования детей в сфере культуры.

«3.10.1. Нормы часов преподавательской работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены приказом Минобрнауки от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников дополнительного образования детей в сфере культуры устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а так же другую педагогическую работу, предусмотренную тарифно-квалификационными характеристиками, должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденным в установленном порядке.

3.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам дополнительного образования детей в сфере культуры:

3.11.1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных учреждений 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.

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

3.11.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а так же в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала,

ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

3.11.4.Руководители учреждений проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливают им должностные оклады, ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом соответствующего органа исполнительной власти Нижегородской области, являющегося учредителем учреждения.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников образовательных учреждений несет руководитель соответствующего образовательного учреждения.

#### **IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и, назначаемых руководителем учреждения, при отсутствии подразделения сфер ведения в учреждении в части его руководства, главного бухгалтера**

4.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей, назначаемых руководителем учреждения, при отсутствии подразделения сфер ведения в учреждении в части его руководства, и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается главой местного самоуправления округа и определяется трудовым договором.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется министерством культуры Нижегородской области в размере, не превышающем размера, установленного постановлением Правительства Нижегородской области от 30 января 2017 г. № 34 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений».

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения обеспечивается не превышение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем 3 настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

4.2. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений. Аналогичный порядок принимается при установлении должностного оклада художественному руководителю при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров в денежном выражении исходя из перечня оснований, предусмотренных приложением 2 к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или, если иное не установлено действующим законодательством.

4.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются главой местного самоуправления округа по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя.

4.5. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

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

4.7. Отдел культуры, молодежной политики и спорта устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственного муниципального учреждения (не более 40%), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

4.8. 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.

4.9. Надбавки за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения в зависимости от стажа работы в учреждениях культуры и рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ.

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

4.10. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих могут устанавливаться повышающие надбавки:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;  
за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающих надбавок принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих надбавок в суммовом выражении не может превышать 300%. Предоставленные повышающие надбавки рассчитываются от минимального оклада по должности. Надбавки суммируются с минимальным окладом по должности.

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

4.11. Сумма произведенных увеличений (за исключением надбавки за выслугу лет) и минимального оклада по должности формирует должностной оклад конкретного работника.

## **V. Другие вопросы оплаты труда**

5.1. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений учреждения рекомендуется устанавливать на 5-10% ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

5.2. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, при согласовании с Отделом культуры, молодежной политики и спорта администрации Воскресенского муниципального округа Нижегородской области, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности.

5.3. Научно-исследовательская работа руководителей и других работников учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по окладам, предусмотренным для выполнения соответствующей работы. Выполнение научно-исследовательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

5.4. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрена выплата работникам материальной помощи в трудных жизненных ситуациях. Материальная помощь выплачивается за счёт средств бюджета муниципального округа и средств от приносящей доход деятельности, формирующих базовую часть фонда оплаты труда. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом учреждения.

5.5. Руководитель учреждения, имеющего филиалы, вправе делегировать руководителю филиала определение размеров должностных окладов (ставок заработной платы), компенсационных и стимулирующих выплат работникам филиала. Определение условий оплаты труда работников филиала осуществляется в пределах средств, направляемых на оплату труда работников филиала.

5.6. 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, о 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 сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

5.7. 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.

5.8. 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.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
бюджетных, автономных и  
казенных учреждений культуры  
Воскресенского муниципального округа  
Нижегородской области

**ПОРЯДОК  
ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ  
ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ, АВТОНОМНЫХ И  
КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ ВОСКРЕСЕНСКОГО  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. Порядок формирования ставок заработной платы работников учреждений культуры, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих культуры.

1.1. Ставка заработной платы работника формируется на основании минимальной ставки заработной платы по ПКГ, повышающих коэффициентов по профессии, денежных надбавок (за исключением надбавок за выслугу лет) и доплат.

1.2. Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»:

| Профессиональная квалификационная группа                                | Минимальная ставка заработной платы (рублей) |
|---|--|
| «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» | 17439  |

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

| Квалификационные уровни    | Минимальная ставка заработной платы по ПКГ (рублей) | Повышающий коэффициент по профессии | Минимальная ставка заработной платы (рублей) |
|----------------------------|---|-------------------------------------|--|
| 1 квалификационный уровень | 19238   | 1,0                                 | 19238  |
| 2 квалификационный уровень |   | 1,06                                | 20392  |
| 3 квалификационный уровень |   | 1,12                                | 21547  |
| 4 квалификационный уровень |   | 1,18                                | 22701  |

1.4. Положением об оплате труда учреждения работнику может устанавливаться повышающий коэффициент к минимальной ставке заработной платы по ПКГ за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 1,3 к минимальной ставке по 4 квалификационному уровню ПКГ "Профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня". Коэффициенты, повышающие ставку заработной платы по ПКГ работников рабочих профессий культуры, искусства и кинематографии, формируют минимальную ставку заработной платы по профессии и учитываются при исчислении компенсационных и стимулирующих надбавок работникам. Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на важных и ответственных работах утверждается, Отделом культуры, в ведении которого находится учреждение.

1.5. Положением об оплате труда учреждения работникам рабочих профессий учреждений могут предусматриваться повышающие надбавки к минимальной ставке по профессии:

- за уровень профессиональной подготовленности (квалификации);
- за сложность и напряжённость выполняемой работы;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающих надбавок принимается руководителем учреждения персонально, в отношении конкретного работника и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, по согласованию с Отделом культуры. 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 иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке.

1.6. Положением об оплате труда работников учреждения могут устанавливаться повышающие надбавки к ставке за выслугу лет.

Повышающие надбавки за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения в зависимости от стажа работы в учреждениях культуры и рассчитываются исходя из минимальной ставки по ПКГ.

Рекомендуемые размеры повышающих надбавок за выслугу лет:

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

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

1.7. Денежная сумма, полученная в результате применения повышающих надбавок к ставке работника (за исключением надбавок за выслугу лет) суммируется с минимальной ставкой заработной платы по профессии и формирует ставку заработной платы по профессии конкретного работника.

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

2.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального должностного оклада по ПКГ, повышающих коэффициентов по должности, надбавок (за исключением надбавок за выслугу лет) и доплат.

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»:

| Профессиональная квалификационная группа                                 | Минимальный оклад (рублей) |
|--|----------------------------|
| «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» | 19310                      |

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

| Профессиональная квалификационная группа                                   | Минимальный оклад (рублей) |
|--|----------------------------|
| «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | 21173                      |

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

| Профессиональная квалификационная группа                                   | Минимальный Оклад (рублей) |
|--|----------------------------|
| «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | 23711                      |

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

| Профессиональная квалификационная группа   | Минимальный оклад (рублей) |
|--|----------------------------|
| «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» | 26535                      |

2.6. Положением об оплате труда работников культуры, искусства и кинематографии предусматриваются следующие повышающие коэффициенты по должности:

2.6.1. Работникам художественного и артистического персонала учреждений предусматриваются повышающие коэффициенты:

за присвоение должности категории "главный" 1,6;

за квалификационную категорию:

ведущий специалист 1,5;

специалист высшей категории 1,4;

специалист первой категории 1,2;

специалист второй категории 1,1;

2.6.2. Работникам, занимающим должности согласно ПКГ работников культуры, искусства и кинематографии предусматриваются повышающие коэффициенты:

присвоение должности категории «главный» 1,5;

за ученую степень:

доктор наук 1,3;

кандидата наук 1,2.

за руководство структурным подразделением (службой):

заведующий (руководитель) отдела, мастерской 1,4;

заведующий (руководитель) сектором, коллективом 1,3;

заведующий (руководитель) творческой частью 1,2;

(художественной, музыкальной, литературно- драматургической)

за квалификационную категорию:

ведущий специалист 1,4;

специалист высшей категории 1,3;

специалист первой категории 1,2;

специалист второй категории 1,1;

специалист третьей категории 1,05;

за работу в учреждениях обслуживающих граждан

со специальными потребностями (глухие, слепые) 1,2.

2.6.3. Повышающие коэффициенты по должности работников культуры, искусства и кинематографии увеличивают минимальные оклады по ПКГ и формируют минимальные оклады по должности. Минимальный оклад по должности учитывается при исчислении стимулирующих надбавок, устанавливаемых работнику. Минимальный оклад по должности формируется в результате произведения минимального оклада по ПКГ и повышающих коэффициентов по должности.

2.7. Положением об оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии предусматриваются персональные повышающие надбавки за звание:

работникам художественного и артистического персонала учреждений:

за присвоение учреждению, музыкальным и танцевальным коллективам звания «академический» до 100 %;

за присвоение музыкальным и танцевальным коллективам звания «ведущий» республиканского значения до 120 %;

работникам учреждений:

за почетное звание "Народный артист Российской Федерации (Союза ССР, бывших союзных республик, стран СНГ)" 40%;

за почетное звание "Заслуженный деятель искусств Российской Федерации (Союза ССР, бывших союзных республик, стран СНГ)" 30%;

за почетное звание "Заслуженный артист Российской Федерации (Союза ССР, бывших союзных республик, стран СНГ)" 30%;

за почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации (Союза ССР, бывших союзных республик, стран СНГ)» 20%;

за звание «Заслуженный деятель искусств Нижегородской области» 10%;

за Звание «Заслуженный работник культуры Нижегородской области» 10%.

Персональные повышающие надбавки за звание рассчитываются от минимального оклада по должности. Применение персональных повышающих надбавок за звание не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Персональная надбавка суммируется с минимальным окладом по должности.

2.8. Положением об оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии предусматриваются повышающие надбавки за выслугу лет:

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

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

при выслуге лет свыше 10 лет – до 15%.

Повышающие надбавки за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения в зависимости от общего стажа работы в учреждениях культуры, и рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ.

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

2.9. Положением об оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры искусства и кинематографии могут предусматриваться повышающие надбавки:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряжённость труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

В том числе надбавки и доплаты, установленные приложением 6.

Решение об установлении повышающих надбавок принимается руководителем учреждения персонально, в отношении конкретного работника и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года по согласованию с Отделом культуры. Размер повышающих надбавок в суммовом выражении не может превышать 600%. Указанные повышающие надбавки рассчитываются от минимального оклада по должности. Денежная сумма, полученная в результате применения повышающих надбавок, суммируется с минимальным окладом по должности.

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

2.10. Сумма произведённых увеличений (за исключением надбавки за выслугу лет) и минимального оклада по должности формирует должностной оклад конкретного работника.

3. Порядок формирования должностных окладов работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ должностей сферы научных исследований и разработок.

3.1. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня:

| Квалификационный уровень   | Минимальный оклад (рублей) |
|----------------------------|----------------------------|
| 4 квалификационный уровень | 22247                      |

3.2. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений:

| Квалификационный уровень   | Минимальный оклад (рублей) |
|----------------------------|----------------------------|
| 1 квалификационный уровень | 35476                      |
| 2 квалификационный уровень | 39086                      |
| 3 квалификационный уровень | 43290                      |
| 4 квалификационный уровень | 48100                      |
| 5 квалификационный уровень | 54115                      |

3.3. Положением по оплате труда работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников сферы научных исследований и разработок, могут устанавливаться повышающие надбавки за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет – до 5%;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 10%;
- при выслуге лет более 10 лет – до 15%.

Повышающая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от стажа работы в учреждениях культуры и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ.

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

3.4. Положением об оплате труда работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников сферы научных исследований и разработок, могут устанавливаться повышающие надбавки:

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

Решение об установлении персональных повышающих надбавок принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года по согласованию с отделом культуры, молодежной политики и спорта. Размер повышающих надбавок в суммовом выражении не может превышать 300%. Указанные повышающие надбавки рассчитываются от минимального оклада по ПКГ. Денежная сумма, полученная в результате применения повышающих надбавок, суммируется с минимальным окладом по ПКГ.

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

3.5. Сумма произведённых увеличений (за исключением надбавки за выслугу лет) и минимального оклада по должности формирует должностной оклад конкретного работника.

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

4.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального должностного оклада по ПКГ, надбавок (за исключением надбавки за выслугу лет) и доплат.

4.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

| Квалификационный уровень   | Минимальный оклад по ПКГ | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад (рублей) |
|----------------------------|--------------------------|-------------------------------------|----------------------------|
| 1 квалификационный уровень | 16257                    | 1,0                                 | 16257                      |

|                            |  |      |       |
|----------------------------|--|------|-------|
| 2 квалификационный уровень |  | 1,07 | 17395 |
|----------------------------|--|------|-------|

4.3.Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

| Квалификационный уровень   | Минимальный оклад по ПКГ | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад (рублей) |
|----------------------------|--------------------------|-------------------------------------|----------------------------|
| 1 квалификационный уровень | 17041                    | 1,0                                 | 17041                      |
| 2 квалификационный уровень |                          | 1,09                                | 18575                      |
| 3 квалификационный уровень |                          | 1,20                                | 20449                      |
| 4 квалификационный уровень |                          | 1,32                                | 22494                      |
| 5 квалификационный уровень |                          | 1,44                                | 24539                      |

4.4.Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

| Квалификационный уровень   | Минимальный оклад по ПКГ | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад (рублей) |
|----------------------------|--------------------------|-------------------------------------|----------------------------|
| 1 квалификационный уровень | 21994                    | 1,0                                 | 21994                      |
| 2 квалификационный уровень |                          | 1,09                                | 23973                      |
| 3 квалификационный уровень |                          | 1,20                                | 26393                      |
| 4 квалификационный уровень |                          | 1,32                                | 29032                      |
| 5 квалификационный уровень |                          | 1,47                                | 32331                      |

4.5.Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:

| Квалификационный уровень   | Минимальный оклад по ПКГ | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад (рублей) |
|----------------------------|--------------------------|-------------------------------------|----------------------------|
| 1 квалификационный уровень | 34873                    | 1,0                                 | 34873                      |
| 2 квалификационный уровень |                          | 1,1                                 | 38360                      |
| 3 квалификационный уровень |                          | 1,2                                 | 41848                      |

4.6.Положением об оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих могут устанавливаться надбавки за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет – до 5%;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 10%;

при выслуге лет свыше 10 лет - до 15%.

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

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

4.7. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих могут устанавливаться повышающие надбавки:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряжённость труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающих надбавок принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на определенный период времени в течение соответствующего календарного года по согласованию с Отделом культуры. Размер повышающих надбавок в суммовом выражении не может превышать 300%. Представленные повышающие надбавки рассчитываются от минимального оклада по должности. Надбавки суммируются с минимальным окладом по должности.

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

4.8. Сумма произведённых увеличений (за исключением надбавки за выслугу лет) и минимального оклада по должности формируют должностной оклад конкретного работника.

5. Порядок формирования ставок заработной платы работников учреждений, учреждений дополнительного образования в сфере культуры осуществляющих профессиональную деятельность по должностям профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих.

5.1. Ставка заработной платы работника формируется на основании минимальной ставки заработной платы, повышающих коэффициентов по профессии, надбавок (за исключением надбавки за выслугу лет) и доплат.

5.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

| Квалификационные уровни    | Минимальная ставка заработной платы по ПКГ (рублей) | Повышающий коэффициент по профессии | Минимальная ставка заработной платы по профессии (рублей) |
|----------------------------|---|-------------------------------------|---|
| 1 квалификационный уровень | 15636   | 1,0                                 | 15636   |
| 2 квалификационный уровень |   | 1,14                                | 17825   |

5.2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» учреждений дополнительного образования детей в сфере культуры:

Размер минимальной ставки заработной платы: 5708 рублей.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

| Квалификационный уровень   | Коэффициент |
|----------------------------|-------------|
| 1 квалификационный уровень |             |
| 1 квалификационный разряд  | 1,0         |
| 2 квалификационный разряд  | 1,04        |
| 3 квалификационный разряд  | 1,09        |
| 2 квалификационный уровень | 1,14        |

5.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

| Квалификационные уровни    | Минимальная ставка заработной платы по ПКГ (рублей) | Повышающий коэффициент по профессии | Минимальная ставка заработной платы по профессии (рублей) |
|----------------------------|---|-------------------------------------|---|
| 1 квалификационный уровень | 17852   | 1,0                                 | 17852   |
| 2 квалификационный уровень |   | 1,23                                | 21958   |
| 3 квалификационный уровень |   | 1,49                                | 26599   |
| 4 квалификационный уровень |   | 1,63                                | 29099   |

5.4. Положением об оплате труда учреждения работникам может устанавливаться повышающий коэффициент к минимальной ставке по ПКГ за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 1,3 к ставке. Коэффициенты, повышающие минимальную ставку по ПКГ работников рабочих профессий увеличивают минимальные ставки и формируют новые минимальные ставки по соответствующим профессиям и учитываются при исчислении компенсационных и стимулирующих надбавок. Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на важных и ответственных работах утверждается исполнительным органом власти, в ведении которого находится учреждение.

5.5. Положением об оплате труда работников учреждения могут предусматриваться повышающие надбавки за выслугу лет.

Повышающие надбавки за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения в зависимости от стажа работы в учреждениях культуры, учреждениях дополнительного образования в сфере культуры и рассчитываются исходя из минимальной ставки по ПКГ.

Рекомендуемые размеры повышающих надбавок за выслугу лет:

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

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

5.6. Положением об оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих могут устанавливаться повышающие надбавки:

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

Решение об установлении повышающих надбавок принимается персонально в отношении конкретного работника на определенный период времени в течение соответствующего календарного года по согласованию с Отделом культуры, молодежной политики и спорта администрации Воскресенского муниципального округа Нижегородской области. Размер повышающих надбавок в суммовом выражении не может превышать 300% в отношении конкретного работника. Представленные персональные повышающие надбавки рассчитываются от минимальной ставки по профессии. Денежная сумма, полученная в результате применения персональных повышающих надбавок, суммируется с минимальной ставкой по профессии.

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

5.7. Сумма произведённых увеличений (за исключением надбавки за выслугу лет) и минимальной ставки заработной платы по профессии формируют ставку заработной платы конкретного работника.

6. Порядок формирования должностных окладов работников дополнительного образования детей в сфере культуры, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников образования.

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

6.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

| Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень  | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад (рублей) |
|--|-------------------------------------|----------------------------|
| 1 квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый)                                       | 1,0                                 | 15104                      |
| 2 квалификационный уровень (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель) | 1,11                                | 16780                      |
| 3 квалификационный уровень (воспитатель, мастер производственного обучения, методист,  | 1,17                                | 17621                      |

|  |      |       |
|--|------|-------|
| педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель)  |      |       |
| 4 квалификационный уровень (преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед(логопед), педагог-библиотекарь | 1,22 | 18461 |

6.3.Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений:

| Профессиональная квалификационная группа | Повышающий коэффициент по должности | Минимальный оклад, рублей |
|--|-------------------------------------|---------------------------|
| 1 квалификационный уровень               | 1,0                                 | 9132                      |
| 2 квалификационный уровень               | 1,04                                | 9513                      |
| 3 квалификационный уровень               | 1,09                                | 9894                      |

6.4.Положением об оплате труда работников учреждения предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие минимальный оклад по должности.

6.5.По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 6.2 настоящего Приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 6.3 настоящего Приложения), предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

за уровень профессионального образования и ученую степень:

бакалавр 1,1;  
специалист 1,1;  
магистр 1,1;  
кандидата 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 в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении в течение учебного года 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 образовательного учреждения, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года N 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", остался один год и менее.

6.6. Коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ, коэффициенты увеличения заработной платы по Указам Президента Российской Федерации, принятые Правительством Нижегородской области, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, формируют должностной оклад (ставку заработной платы) и учитываются при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы). Должностной оклад (ставка заработной платы) формируется в результате суммы произведения минимального оклада по ПКГ, повышающих коэффициентов, коэффициентов увеличения заработной платы по Указам Президента Российской Федерации, принятых Правительством Нижегородской области, и размера денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.».

6.6.1. Педагогическим работникам муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Воскресенского муниципального округа Нижегородской области, должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом нагрузки увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы».

6.7. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп должностей работников учреждений предусматриваются повышающие надбавки за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 5%

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

при выслуге более 10 лет - до 15%

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 6.2 настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 6.3 настоящего приложения), рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ с учетом нагрузки. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 6.

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

6.8. Педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, "Заслуженный мастер профтехобразования", а также работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Народный артист", "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10% к минимальному окладу по должности. 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 минимальный оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6.9. Положением об оплате труда работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, могут устанавливаться повышающие надбавки:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем 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%. Представленные повышающие коэффициенты применяются к минимальному окладу по должности. Денежная надбавка, полученная в результате применения коэффициентов, суммируется с минимальным окладом по должности. Применение повышающих надбавок к окладу не образует новый минимальный оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Сумма всех произведенных увеличений и минимального оклада по должности формирует должностной оклад конкретного работника.

Повышающая надбавка за высокое профессиональное мастерство может устанавливаться педагогическим работникам, добившимся высоких результатов в уровне образовательных достижений обучающихся (конкурсы, олимпиады, 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 преподавателя, обусловленной большой информативностью предмета, наличием большого количества источников (например, наличие нагрузки у преподавателя по разным предметам: сольфеджио, специальность-фортепиано, специальность баян-аккордеон и т.д.); необходимостью подготовки демонстрационного, раздаточного 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 и т.д.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных бюджетных,  
автономных и  
казенных учреждений культуры  
Воскресенского муниципального округа  
Нижегородской области

## ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормативных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других, условиях, отклоняющихся от нормальных).

1.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

1.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Конкретные размеры доплат определяются по результатам оценки условий труда.

1.3. Выплаты отдельным категориям работников за работу в особых условиях труда.

| №  | Перечень оснований   | Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) |
|----|--|--|
| 1. | При рабочем дне с разделением смены на две части с перерывом в работе свыше двух часов   | до 30  |
| 2. | Специалистам учреждений, расположенных в сельской местности.<br>Перечень должностей специалистов для установления надбавок за работу в сельской местности определяется по приказам Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 и от 29.05.2008 № 247н | 25   |
| 3. | При разъездном характере работы (автоклубы, передвижные библиотеки, агиткультбригады, и др.)   | 1,5-3 за каждые сутки (выплачивается с момента                             |

|   |  |
|---|--|
| Время в пути, составляющее более 12 часов, но менее полных суток, учитывается как одни сутки. | выезда к месту нахождения организации) |
|---|--|

#### 1.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

| № п/п | Перечень оснований  | Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)   |
|-------|---|--|
| 1.    | За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)  | Не менее 20  |
| 2.    | Водителям автомобилей за ненормированный рабочий день   | до 25  |
| 3.    | За работу водителям автомобилей требующего повышенного уровня профессиональной квалификации<br>I класса<br>II класса  | 25<br>10   |
| 4.    | В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день;<br>работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам<br><br>работникам, получающим месячный оклад<br><br>По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. | не менее чем в двойном размере<br><br>не менее двойной часовой или дневной ставки;<br>не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени,<br>и в размере не менее двойной, часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы |

1.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

1.7. Доплата за увеличение объема работы, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной ему трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается,

определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

1.8.Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются трудовым договором.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных бюджетных,  
автономных и  
казенных учреждений культуры  
Воскресенского муниципального округа  
Нижегородской области

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА  
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ, АВТОНОМНЫХ И  
КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ  
ВОСКРЕСЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА  
НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений культуры Воскресенского муниципального округа Нижегородской области (далее - Положение) разработано в целях повышения качества и результативности трудовой деятельности работников и руководителей учреждений культуры (далее - работники культуры).

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 труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на вышеуказанные цели.

4. Руководитель учреждения, по согласованию с Отделом культуры, 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 культуры.

5. Правовым основанием разработки данного положения является Трудовой кодекс Российской Федерации, постановление Правительства Нижегородской области от 23.07.2008 года № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных, бюджетных и казенных учреждений Нижегородской области» и другие нормативные правовые акты.

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;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет (согласно приложению 1);
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты к профессиональным и общенародным праздникам;
- выплата материальной помощи.

7.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных и срочных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным,

областными мероприятиями; подготовка нового репертуара, проведение выставок, презентаций и т.д.); за особый режим работы; за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения. Перечень критериев оценки результативности работы работников устанавливается учреждением в зависимости от специфики деятельности.

7.3. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ 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.

7.4. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются за месяц, квартал, в связи с юбилейными и праздничными датами при условии исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника и являются формой поощрения работника за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия (важной для учреждения работы), за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности, за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения и другое.

7.5. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждений по видам и формам материального стимулирования работников производится руководителем учреждения культуры в соответствии с положением об оплате труда.

7.6. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу (ставке заработной платы) работника учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения в денежной сумме 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.

7.7. Использование условий и показателей деятельности работников учреждения, не связанные с производственными показателями, для определения размера выплат стимулирующего характера за качество и результативность труда, не допускается.

7.8. Стимулирование труда руководителей учреждений, заместителей руководителя, главного бухгалтера производится только по основной должности.

7.9. Премирование заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю определяется руководителем учреждения. Премирование руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей по представлению заместителей руководителя учреждения, работников, занятых в структурных подразделениях учреждения по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

7.10. В учреждениях могут использоваться стимулирующие выплаты работникам за личные и коллективные результаты деятельности.

Стимулирующие выплаты по результатам работы всего коллектива производятся в соответствии с положением о премировании, утвержденным руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

8. Выплата стимулирующих руководителям учреждений культуры производится на основании распоряжения главы местного самоуправления Воскресенского муниципального округа.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных бюджетных,  
автономных и  
казенных учреждений культуры  
Воскресенского муниципального округа  
Нижегородской области

**ДОПЛАТЫ  
ЗА РАБОТУ, НЕ ВХОДЯЩУЮ В КРУГ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ  
РАБОТНИКА**

| Перечень оснований   | Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ |
|--|---|
| 1. За заведование вечерним, заочным отделением, отделением по специальности:   |   |
| Преподавателям и старшим преподавателям  | до 25   |
| 2. Работникам учреждений за работу в комиссиях по закупке товаров, услуг методами запроса ценовых котировок и открытых торгов:                               |   |
| Руководство комиссией  | 20  |
| Работа секретаря   | 15  |
| 3. Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате учреждения должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств             | до 30   |
| 4. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения | до 30   |

Примечание:

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

## 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 учреждений, 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 т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, 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 учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении надбавок за выслугу лет.

| N<br>п/п | Наименование учреждений и организаций  | Наименование должностей   |
|----------|--|---|
| 1.       | Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов). Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых | учителя, преподаватели, сурдопедагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы |

|    |   |  |
|----|---|--|
|    |   | <p>-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, У КП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, воспитатели-методисты</p> |
| 2. | Образовательные учреждения высшего профессионального образования                                  | профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы   |
| 3. | Высшие и средние военные образовательные учреждения   | работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях   |
| 4. | Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) | профессорско-преподавательский состав, старшие методисты, методисты, директора (заведующие), ректоры, заместители директора(заведующего), проректоры,  |

|    |   |  |
|----|---|--|
|    | специалистов), методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)  | заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением  |
| 5. | 1. Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями  | 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)  |
|    | 2. 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 учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации   | руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты  |
| 7. | Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками | воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами |
| 8. | Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и 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 учреждениях здравоохранения и социального обеспечения.

В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении 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 учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

4) мастерам производственного обучения, старшим мастерам учреждений начального профессионального образования;

5) педагогам дополнительного образования;

6) педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

7) педагогам-психологам;

8) методистам;

9) педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

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

Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, 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 учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) 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.