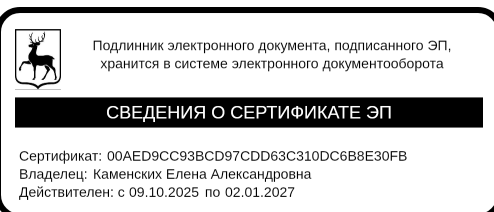




**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НИЖНЕГО НОВГОРОДА
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ
Муниципальное автономное учреждение дополнительного
образования «Дворец детско-юношеского творчества»
(МАУ ДО ДДЮТ)**

607663, Нижегородская обл., г. Кстово, бульвар Мира, д.9, 607663, тел.8 (831) 452-22-94
е-mail: do_ddut_kst@mail.52gov.ru, <https://ddut.nnov.ru>,
ОКПО 25662400, ОГРН 1025201983619, ИНН/КПП 5250001422/525001001

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
от 26.05.2026 № 389



**Положение об оплате труда
работников Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
«Дворец детско-юношеского творчества»**

**г. Нижний Новгород
2026**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МАУ ДО ДДЮТ (далее – Положение) вводится в целях определения системы оплаты труда и унификации методов материального стимулирования, используемых в муниципальных образовательных организациях.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 20.03.2025 № 33-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти».

1.3. Оплата труда работников МАУ ДО ДДЮТ основывается на основе единых принципов материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области и органов местного самоуправления муниципального образования городской округ город Нижний Новгород, положениями об оплате труда муниципальных образовательных организаций.

1.4. Оплата труда работника МАУ ДО ДДЮТ определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы МАУ ДО ДДЮТ, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

1.5. Формирование фонда оплаты труда МАУ ДО ДДЮТ осуществляется в пределах объема средств МАУ ДО ДДЮТ 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.

Отраслевой (функциональный) орган администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющий функции и полномочия учредителя организации в отношении образовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города Нижнего Новгорода, устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого, вспомогательного и обслуживающего персонала в фонде оплаты труда работников подведомственной организации (не более 40 процентов).

2. Система оплаты труда

2.1. Система оплаты труда в пределах фонда оплаты труда работников МАУ ДО ДДЮТ включает: базовые оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, условия оплаты труда работников и директора МАУ ДО ДДЮТ, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Система оплаты труда работников МАУ ДО ДДЮТ устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами МАУ ДО ДДЮТ по согласованию с представительными органами работников в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

2.3. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение

нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад, базовая ставка заработной платы - минимальный должностной оклад, ставка заработной платы работника образовательной организации, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии работников, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу и профессиональные стандарты, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.4. Размер заработной платы работников МАУ ДО ДДЮТ определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени), в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы (должностной оклад) работника с учетом отнесения к профессиональным квалификационным группам;

- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников МАУ ДО ДДЮТ, установленных приказом 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»; объемов учебной (педагогической) работы;

- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;

особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

- правил и сроков изменения размеров ставок заработной платы на основании указанных выше показателей;

- выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Если заработная плата начисляется работнику за месяц ниже минимального размера оплаты труда, то осуществляется доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством и региональным отраслевым соглашением о минимальной заработной плате в Нижегородской области с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 11 апреля 2023 г. № 16-П, от 15 июня 2023 г. № 32-П, от 27 июня 2023 г. № 35-П, от 23 сентября 2024 г. № 40-П и от 5 марта 2025 г. № 10-П.

Формирование месячной заработной платы работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, осуществляется с учетом того, что для педагогов дополнительного образования и других педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, 720 часов в год, либо продолжительность рабочего времени 30 или 36 часов в неделю. Трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определены квалификационными характеристиками.

2.5. Директор МАУ ДО ДДЮТ:

- устанавливает ставки заработной платы (должностные оклады) работников;

- исчисляет заработную плату работников исходя из показателей квалификации работников;

- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же МАУ ДО ДДЮТ помимо основной работы, тарификационные списки;

- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательных организаций.

2.6. Расходы по оплате труда работников МАУ ДО ДДЮТ, включая директора, в том числе различные виды материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности МАУ ДО ДДЮТ за счет всех источников финансового обеспечения учреждения.

2.7. Формирование фонда оплаты труда МАУ ДО ДДЮТ осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год.

2.8. Фонд оплаты труда МАУ ДО ДДЮТ состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}.$$

2.9. Объем стимулирующей части определяется по формуле: $\text{ФОТст} = \text{ФОТб} * S$, где S - стимулирующая доля ФОТ.

2.10. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников организации за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных профессиональных функций, определенных квалификационными требованиями в рамках нормативов рабочего времени с учетом особенностей содержания и условий труда.

Базовая часть фонда оплаты труда включает различные виды компенсационных выплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами МАУ ДО ДДЮТ. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

2.11. В соответствии с уставной деятельностью МАУ ДО ДДЮТ при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с квалификационными справочниками, утверждаемыми в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, в том числе, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональных стандартов; при этом определение профессиональных квалификационных групп осуществляется на основании приказов Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 3 июля 2008 г. № 305н; от 29 мая 2008 г. № 247н; от 29 мая 2008 г. № 248н; от 5 мая 2008 г. № 216н; от 5 мая 2008 г. № 217н; от 18 июля 2008 г. № 342н, а также в соответствии с профессиональными стандартами, утвержденными приказами Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 апреля 2017 г. № 351н, от 30 января 2023 г. № 53н, от 13 марта 2023 г. № 136н.

Штатное расписание МАУ ДО ДДЮТ ежегодно утверждается директором МАУ ДО ДДЮТ по согласованию с отраслевым (функциональным) органом администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющим в отношении МАУ ДО ДДЮТ функции и полномочия учредителя, и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной организации.

2.12. Индексация заработной платы работников МАУ ДО ДДЮТ производится в пределах средств, предусмотренных бюджетом городского округа город Нижний Новгород на очередной финансовый год.

2.13. Оплата труда работников МАУ ДО ДДЮТ, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

2.14. Оплата труда директора МАУ ДО ДДЮТ определяется с учетом особенностей труда руководителя и устанавливается в соответствии с разделом 10 настоящего Положения.

3. Должностной оклад (ставка заработной платы) работников МАУ ДО ДДЮТ

3.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника формируется на основании базового оклада по соответствующему квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов по должности.

3.2. Оплата труда педагогических работников производится исходя из ставок заработной платы с учетом продолжительности рабочего времени, установленной приказом 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».

3.3. Минимальные размеры должностных окладов (базовые оклады) работников МАУ ДО ДДЮТ устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с Приложением 1 к Положению.

3.4. Размеры базовых окладов определяются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, исходя из произведения минимального размера должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и величины повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ, в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

3.5. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (ПКГ) и профессиональным стандартам и повышающего коэффициента по должности. По должностям педагогических работников предусматривается с применения повышающих коэффициентов в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации. Должностной оклад (ставка заработной платы) рассчитывается по следующей формуле:

$D(C) = (MO \times K_{ПКГ}) \times K_{Обр} \times K_{кат}$, где:

$D(C)$ - должностной оклад (ставка заработной платы); MO - минимальный оклад;

$K_{ПКГ}$ - повышающий коэффициент по соответствующему квалификационному уровню ПКГ;

$K_{Обр}$ - повышающий коэффициент учета уровня образования (ученой степени);

$K_{кат}$ - повышающий коэффициент учета квалификационной категории. Сформированный должностной оклад (ставка заработной платы) учитывается при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы).

Педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность на территории города Нижнего Новгорода, в заработную плату включается надбавка в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основной должности.

3.6. Таблица повышающих коэффициентов с учетом уровня образования (ученой степени).

Уровень образования (ученой степени)	Повышающий коэффициент
Высшее образование - бакалавриат	1,1
Высшее образование – специалитет, магистратура	1,2
Высшее образование – кадры высшей квалификации, освоившие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, ассистентуры - стажировки	1,3

3.7. Таблица повышающих коэффициентов с учетом квалификационной категории:

Квалификационная категория	Повышающий коэффициент
Высшая квалификационная категория	1,3
Первая квалификационная категория	1,2

3.8. Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается на весь аттестационный период.

Действие повышающего коэффициента продляется на срок до одного года в случае истечения аттестационного периода в связи с длительной нетрудоспособностью 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 истечения аттестационного периода, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по

старости в соответствии с Федеральным законом от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», осталось не более одного года.

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.

3.9. Лица, не имеющие специальной подготовки, установленной квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку, им может быть установлен тот же должностной оклад (ставка заработной платы), что и лицу, соответствующему квалификационным требованиям.

3.10. Должностные оклады заместителей директора МАУ ДО ДДЮТ устанавливаются в штатном расписании на 10-30% ниже должностного оклада директора МАУ ДО ДДЮТ.

3.11. Оплата заместителей директора МАУ ДО ДДЮТ, иных должностей руководителей за педагогическую работу осуществляется в соответствии с тарификацией с определением размеров ставки заработной платы, компенсационных, стимулирующих выплат в порядке, установленном для педагогических работников.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в процентах к должностным окладам, определенных по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы), в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

Повышенная оплата работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, дополнительная оплата за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности (руководство методическими объединениями и другие дополнительные виды работ), и (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов, не включаются в сумму заработной платы работника, размер которой не превышает минимального размера оплаты труда.

4.2. В МАУ ДО ДДЮТ устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

выплаты работникам, занятым на 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).

4.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по Перечню, определяемому Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, устанавливаются с учетом результатов специальной оценки условий труда в размере до 12% от должностного оклада работников, но не менее 4%.

Конкретный размер выплат за работу с вредными условиями труда устанавливается работодателем по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

Установление доплаты работнику за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, не является основанием для увеличения выплат за работу с вредными условиями труда.

4.4. Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, совмещение профессий (должностей), работу в ночное время устанавливаются в следующих

размерах:

за работу в ночное время - не менее 20 % от должностного оклада за каждый час работы в ночное время;

за работу в выходные и праздничные дни - в размерах и порядке, установленных действующим трудовым законодательством;

4.5. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, в размере не менее одинарной дневной или часовой 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.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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.

4.6. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников МАУ ДО ДДЮТ, осуществляется за дополнительную плату посредством установления компенсационной выплаты в виде доплаты.

Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей определяется МАУ ДО ДДЮТ самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном нормативном акте МАУ ДО ДДЮТ.

Настоящее Положение устанавливает максимальные размеры таких доплат.

Виды доплат за дополнительную работу	% от должностного оклада
1. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	до 30
1. Работникам учреждения дополнительного образования за работу в методических и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководитель комиссии (консилиума, объединения); секретарь комиссии (консилиума, объединения); членам комиссии (консилиума, объединения).	до 15 до 20 до 15

4.7. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему в МАУ ДО ДДЮТ наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

4.8. За специфику работы в отдельных образовательных организациях устанавливаются следующие надбавки компенсационного характера:

Условия труда, за которые устанавливается надбавка	Размер надбавки, % от должностного оклада
1. За условия труда, отклоняющиеся от нормальных:	
1.1. За работу в образовательных организациях с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами: педагогическим работникам	до 20

1.2. За работу с детьми и подростками, с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами, с девиантным (общественно опасным) поведением, в том числе на отделениях, в группах: педагогическим работникам	до 20
1.3. За индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	до 20

Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников определяются директором МАУ ДО ДДЮТ по согласованию с представительным органом работников МАУ ДО ДДЮТ в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данной организации, подразделении, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется Положением об оплате труда МАУ ДО ДДЮТ.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам в процентах к должностным окладам, определенных по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, или в абсолютных величинах.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.2. Выплаты стимулирующего характера производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда по решению директора МАУ ДО ДДЮТ в порядке, установленном локальными актами МАУ ДО ДДЮТ.

5.3. В МАУ ДО ДДЮТ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

надбавка за качество выполняемых работ;

надбавка за наличие государственных наград Российской Федерации, ведомственных наград, почетных дипломов, спортивных званий, предусмотренных пунктом 5.7 настоящего Положения;

надбавка за выслугу лет;

выплата за наставничество;

премии по итогам работы за месяц, квартал, год, иной расчетный период;

ежемесячная надбавка отдельным категориям молодых специалистов.

5.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с критериями оценки работы, утвержденными локальными актами организации МАУ ДО ДДЮТ.

К основным критериям оценки работы относятся:

сложность, напряженность, интенсивность, степень ответственности и характер работы;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда;

применение в образовательном процессе здоровые берегающих технологий, отсутствие травматизма;

наличие работы с родителями;

эстетическое оформление закреплённых учебных помещений с учетом санитарных норм.

Иные критерии оценки работы устанавливаются локальным актом МАУ ДО ДДЮТ.

5.5. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МАУ ДО ДДЮТ;

за участие работника в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ);

за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного

характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.);

отсутствие нарушений техники безопасности;

отсутствие обоснованных жалоб на нарушение прав обучающихся, нашедших подтверждение в административных актах;

отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции;

за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

5.6. За выслугу лет устанавливается ежемесячная надбавка, которая исчисляется в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы).

Таблица надбавок за выслугу лет:

Стаж работы	Размер надбавки
от 1 года до 5 лет	до 5 %
от 5 лет до 10 лет	до 10%
более 10 лет	до 15%

Конкретные размеры надбавок за выслугу лет определяются Положением об оплате труда МАУ ДО ДДЮТ.

5.7. Работникам, имеющим знак отличия Российской Федерации «За наставничество», ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации, ведомственные награды Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации, ведомственные награды Министерства спорта Российской Федерации, а также ведомственные награды иных федеральных органов исполнительной власти в виде нагрудных знаков или медалей, спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России», почетный диплом «За заслуги в развитии системы образования Нижегородской области», почетные звания Российской Федерации «Народный учитель», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта», «Гроссмейстер», вне зависимости от сферы деятельности в которой присвоено почетное звание и почетное звание, а также имеющие нагрудные знаки «Отличник народного просвещения», «Отличник образования СССР», «За высокие достижения», «За достижения в культуре», «За отличную работу» предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки не зависит от соответствия педагогической деятельности при преподавании дисциплин».

5.8. За наставничество устанавливается ежемесячная надбавка, которая исчисляется в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) из расчета до 10% за одного работника, которому осуществляется по поручению работодателя оказание помощи в овладении навыками работы по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности), с учетом числа таких работников, но не более 30% от должностного оклада (ставки заработной платы).».

5.9. Премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов организацией в целом или конкретным работником. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) и к профессиональным, государственным и общегородским праздникам.

Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников МАУ ДО ДДЮТ.

Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий год. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников.

Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада (ставки

заработной платы) или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом МАУ ДО ДДЮТ в порядке, предусмотренном локальным актом МАУ ДО ДДЮТ в пределах фонда оплаты труда, и максимальным размером не ограничены.

Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования.

Основные показатели премирования:

Сохранение контингента обучающихся – выбытие по инициативе учащегося (законного представителя).

Модернизация образовательного процесса и процесса управления - использование современного содержания образования и образовательных технологий, соответствие образовательных программ организации требованиям БУП.

Наличие методической работы - участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах в течение периода премирования, участие в работе районного методического объединения, руководство методическим объединением учителей на уровне образовательной организации.

Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов.

Наличие аналитической работы педагога дополнительного образования - обобщение педагогического опыта, дифференцированный подход к организации учебной деятельности, наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей.

Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе – использование технических средств в учебном процессе.

Участие в инновационной и экспериментальной работе.

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

Проведение с обучающимися конкурсов, соревнований, концертов, научных чтений и прочих форм организации.

Повышение квалификации в течение периода премирования - Прохождение курсовой подготовки, обучение в аспирантуре, соискательство и защита ученого звания.

Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм.

5.10. Ежемесячная надбавка к заработной плате за счет бюджета городского округа город Нижний Новгород устанавливается отдельным категориям молодых специалистов, работающих по трудовому договору в муниципальных образовательных организациях города Нижнего Новгорода и имеющих стаж работы по специальности до 3 лет.

Порядок выплаты ежемесячной надбавки к заработной плате за счет бюджета городского округа город Нижний Новгород отдельным категориям молодых специалистов, работающих по трудовому договору в муниципальных образовательных организациях города Нижнего Новгорода устанавливается правовым актом администрации города Нижнего Новгорода.

5.11. Выплата молодым специалистам в размере 5000 рублей ежемесячно устанавливается за счет субвенций, предоставляемых из областного бюджета, выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, принятым на работу на постоянной основе на педагогические должности в учреждения образования города Нижнего Новгорода в течение двух лет после получения документа об образовании, возраст которых не превышает 30 лет включительно. Период выплат – ежемесячно, 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).

Особенности выплаты молодым специалистам:

в случае, если молодой специалист работает на условиях неполного рабочего времени, размер ежемесячной надбавки рассчитывается пропорционально фактически отработанному им времени;

в случае, если оплата труда молодого специалиста осуществляется в размере более одной ставки (оклада), размер ежемесячной надбавки не увеличивается;

ежемесячная надбавка выплачивается в полном объеме, если молодой специалист

находился на больничном листе, в очередном или ученическом отпуске.

6. Иные выплаты

6.1. Положением об оплате труда работников МАУ ДО ДДЮТ предусматривается выплата работникам материальной помощи. Порядок и условия выплаты материальной помощи определяются правовым актом МАУ ДО ДДЮТ.

6.2. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, формирующих базовую часть фонда оплаты труда на основании заявления работника с приложением документов, подтверждающих основания оказания материальной помощи.

6.3. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом образовательной организации.

6.4. Решение об оказании материальной помощи директору МАУ ДО ДДЮТ принимается отраслевым (функциональным) органом администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющим в отношении образовательной организации функции и полномочия учредителя.

6.5. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление директора МАУ ДО ДДЮТ, на имя руководителя отраслевого (функционального) органа администрации, осуществляющим в отношении образовательной организации функции и полномочия учредителя.

6.6. При наличии экономии средств фонда оплаты труда материальная помощь МАУ ДО ДДЮТ, подведомственному департаменту образования администрации города Нижнего Новгорода, выплачивается в следующих случаях и размерах:

№ п/п	Основания для обращения за материальной помощью	Размер
1	заболевание, требующее сложного оперативного вмешательства либо дорогостоящего лечения при предоставлении медицинских справок, заключений и иных документов медицинских учреждений, подтверждающих данные обстоятельства	должностной оклад
2	утрата недвижимого имущества в результате пожара или чрезвычайной ситуации при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы	должностной оклад
3	захоронение близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей) при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство	5000 рублей
4	вступление в брак при предоставлении свидетельства о заключении брака	5000 рублей
5	рождение ребенка (детей) при предоставлении свидетельства о рождении ребенка (детей)	5000 рублей
6	достижение руководителем образовательной организации 50, 55 лет и последующих юбилейных дат при предоставлении копии паспорта гражданина Российской Федерации	должностной оклад

7. Особенности исчисления заработной платы педагогических работников

7.1. Месячная заработная плата педагогов дополнительного образования определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом квалификации и повышений по основаниям, указанным в разделе 3 настоящего Положения, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

педагогов дополнительного образования за работу в другой образовательной организации

(одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

педагогов дополнительного образования, для которых МАУ ДО ДДЮТ 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.

7.2. Тарификация педагогов дополнительного образования производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

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

7.3. Исчисление заработной платы педагогов дополнительного образования за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах в зависимости от объема их учебной нагрузки, производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация педагогов дополнительного образования осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия на все 80 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения должностного оклада на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

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

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

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

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

8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

8.1. Почасовая оплата труда педагогическим работникам МАУ ДО ДДЮТ применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в МАУ ДО ДДЮТ;

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

8.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы 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).

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

9. Рабочее время

9.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников МАУ ДО ДДЮТ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом 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».

9.2. Регламентация режима рабочего времени и времени отдыха работников МАУ ДО ДДЮТ с учетом особенностей их деятельности устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка МАУ ДО ДДЮТ.

9.3. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 8 настоящего Положения.

9.4. Объем учебной нагрузки педагогов дополнительного образования устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МАУ ДО ДДЮТ.

Учебная нагрузка педагогов дополнительного образования и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается директором МАУ ДО ДДЮТ с учетом мнения представительного органа работников организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества групп или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

9.5. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогам дополнительного образования в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогов дополнительного образования в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

9.6. Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в той же образовательной организации работниками МАУ ДО ДДЮТ, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей директора), определяется МАУ ДО ДДЮТ. Преподавательская работа в той же образовательной организации для указанных работников совместительством не считается.

9.7. При возложении на педагогов дополнительного образования МАУ ДО ДДЮТ, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по

обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Учебная нагрузка педагогам дополнительного образования, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам дополнительного образования на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

9.8. Педагогическая работа или учебная нагрузка сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 12 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения и случаи установления верхнего предела указанной учебной нагрузки, утвержденного приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269, педагогам дополнительного образования, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в МАУ ДО ДДЮТ его директором, определяется отраслевым (функциональным) органом администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющим в отношении образовательной организации функции и полномочия учредителя, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, директором МАУ ДО ДДЮТ. Преподавательская работа в той же образовательной организации для указанных работников совместительством не считается.

9.9. Привлечение отдельных работников МАУ ДО ДДЮТ к работе в выходные и праздничные дни допускается по письменному приказу работодателя в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников и мнения представительного органа работников МАУ ДО ДДЮТ.

10. Оплата труда директора МАУ ДО ДДЮТ

10.1. Заработная плата директора МАУ ДО ДДЮТ состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

10.2. Индексация заработной платы директора МАУ ДО ДДЮТ не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную постановлением городской Думы города Нижнего Новгорода о бюджете городского округа город Нижний Новгород на очередной финансовый год.

Индексация должностного оклада директора МАУ ДО ДДЮТ осуществляется в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.3. Должностной оклад директора МАУ ДО ДДЮТ устанавливается представителем нанимателя (работодателем) в администрации города Нижнего Новгорода в следующих размерах.

№ п/п	Тип образовательной организации	Размер должностного оклада в рублях
1.	Организация дополнительного образования	30 468

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора МАУ ДО ДДЮТ, его заместителей, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета директора, заместителей директора) определяется правовым актом администрации города Нижнего Новгорода.

10.4. Для директора МАУ ДО ДДЮТ устанавливаются выплаты компенсационного характера, исходя из перечня оснований, предусмотренных п.4.2, п. 4.8 раздела 4 настоящего

Положения, а также дополнительных оснований для установления выплат:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты
За работу в образовательных организациях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития).	наличие	20%

Размер выплат по указанным основаниям устанавливается в процентах от должностного оклада директора МАУ ДО ДДЮТ.

10.5. Для руководителей образовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города Нижнего Новгорода, устанавливается надбавка за стаж работы на руководящих должностях в отрасли в процентах от должностного оклада директора МАУ ДО ДДЮТ:

от 1 до 5 лет – 5%;

от 5 до 10 лет – 10%;

от 10 и более лет – 15%.

10.6. Директору МАУ ДО ДДЮТ предусматриваются стимулирующие выплаты, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Указанные выплаты устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности деятельности МАУ ДО ДДЮТ.

Размеры стимулирующих выплат директору МАУ ДО ДДЮТ устанавливаются один раз в полугодие.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются на основании решения комиссии, создаваемой приказом руководителя отраслевого (функционального) органа администрации города Нижнего Новгорода, выполняющего функции учредителя, путем издания приказа заместителя главы администрации города Нижнего Новгорода, курирующего деятельность департамента кадровой политики и развития муниципального управления администрации города Нижнего Новгорода.

Порядок работы комиссии устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

10.7. Руководителям образовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города Нижнего Новгорода, устанавливаются следующие виды надбавок и выплат стимулирующего характера:

№ п/п	выполнение муниципального задания Показатель	до 95%, (до 90 % *) Критерий	Размер, % от должностного оклада
1.	присвоенные государственные награды Российской Федерации, установленные в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1699 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», а также ведомственные награды,	от 95 (от 90 %*) и более	300%
3.	наличие государственной награды (за исключение предписаний не обеспеченных финансированием)	отсутствие	10%
4.	оценки эффективности использования муниципального имущества в соответствии с Положением об определении оценки эффективности использования муниципального имущества учреждениями города Нижнего Новгорода	до 1 балла	не устанавливается
		от 1,1 до 3,49 балла	5%
		от 3,5 до 3,99 балла	10%
		от 4 до 5 баллов	20%
5.	Выполнение объемных показателей образовательных организаций		
5.1.	количество обучающихся в автономных и бюджетных организациях дополнительного	до 1000	10%

	образования	от 1001 до 2000	20%
		от 2001 до 3000	30%
		от 3001 до 4000	40%
		от 4001 до 5000	50%
		от 5001 до 6000	60%
		от 6001 до 7000	70%
		от 7001	100%
6.	Для руководителей автономных и бюджетных организаций дополнительного образования		
6.1.	организация деятельности структурных подразделений, обеспечивающих осуществление образовательной деятельности с учетом уровня, вида и направленности реализуемых образовательных программ, формы обучения и режима пребывания обучающихся, и иных предусмотренных локальными нормативными актами образовательной организации структурных подразделений	наличие одного структурного подразделения	20%
		наличие двух и более структурных подразделений	30%
6.2.	развитие приоритетных направлений дополнительного образования детей (техническое творчество, развитие детского самоуправления и общественного движения, гражданско-патриотическое, семейное воспитание)	наличие	30%
6.3.	организация отдыха, оздоровления и занятости детей в каникулярное время	наличие	10%
6.4.	проведение на базе организации городских мероприятий от 1 до 5 мероприятий от 5 до 10 мероприятий от 10 до 20 мероприятий от 20 до 30 мероприятий от 30 до 40 мероприятий 40 и более мероприятий	наличие	5%
			10%
			20%
			30%
			40%
			50%
6.5.	реализация дополнительных образовательных программ со сроками реализации 3 и более лет	наличие	10%
6.6.	наличие образцовых коллективов	наличие	10%
6.7.	организация деятельности загородных баз, спортивных сооружений	наличие	30%
6.8.	организация работы городского/районного** ресурсного/методического центра, созданного на базе автономной или бюджетной организации дополнительного образования на основании решения Учредителя	наличие	40/20%
6.9.	круглогодичная организация отдыха, оздоровления и занятости детей	наличие	30%
6.10.	организация городских профильных и тематических смен	наличие	30%

* - в случае, если образовательная организация является городским и районным ресурсным центром, надбавка устанавливается по наибольшему показателю;

** под новостройкой понимается здание, получившее разрешение на ввод объекта капитального строительства в эксплуатацию и закрепленное собственником имущества в установленном порядке в течение полугода с момента его государственной регистрации или со дня заключения договора безвозмездного пользования.

10.8. Руководителям образовательных организаций, вновь назначенным в со-

ответствующую действующую организацию, устанавливаются выплаты стимулирующего характера исходя из оценки показателей, установленных пунктами 10.8, подпунктами 1, 2, 3, 11, 12 пункта 10.9 настоящего Положения и фактически достигнутым к моменту назначения.

Выплаты стимулирующего характера вновь назначенным руководителям устанавливаются в порядке, предусмотренном п.10.6 настоящего Положения, с даты назначения на должность руководителя образовательной организации до завершения текущего полугодия.

Руководителям образовательных организаций, вновь введенным в эксплуатацию (открытым после длительного перерыва в работе более 6 месяцев), стимулирующие выплаты устанавливаются исходя из проектных данных.

10.9. При назначении на должность руководителя образовательной организации, здание которой не получило разрешение на ввод объекта в эксплуатацию, выплаты стимулирующего характера устанавливаются исходя из оценки показателей, установленных подпунктами 1, 2, 3, 4 пункта 10.8 настоящего Положения.

10.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются персонально для каждого руководителя образовательной организации на полугодие, исходя из оценки достигнутых показателей эффективности деятельности организации за предыдущее полугодие, за исключением надбавок за стаж работы на руководящих должностях, за наличие ученой степени, звания, государственных наград.

Выплата стимулирующего характера за выполнение муниципального задания устанавливается на первое и второе полугодие текущего финансового года, исходя из показателей, содержащихся в предварительном отчете о выполнении муниципального задания за предыдущий финансовый год.

10.11. Директору МАУ ДО ДДЮТ устанавливается выплата стимулирующего характера за организацию платных дополнительных образовательных услуг.

Выплата за организацию платных дополнительных образовательных услуг устанавливается по итогам работы за квартал отдельным приказом руководителя отраслевого (функционального) органа администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего функции учредителя по согласованию с курирующим соответствующее направление деятельности заместителем главы администрации города Нижнего Новгорода, на основании финансовых документов, подтверждающих размер дохода от организации платных дополнительных образовательных услуг.

При назначении руководителя образовательной организации на должность в действующую образовательную организацию в текущем квартале выплата за организацию платных дополнительных образовательных услуг устанавливается в месяце, следующем за отчетным кварталом, в котором он принят и рассчитывается от дохода, полученного с даты назначения на должность руководителя образовательной организации, при условии достижения показателей, предусмотренных настоящим пунктом.

При увольнении руководителя образовательной организации в текущем квартале выплата за организацию платных дополнительных образовательных услуг осуществляется в месяце, следующем за отчетным, при условии достижения показателей на дату увольнения, предусмотренных настоящим пунктом.

В случае наличия конфликта интересов между руководителем муниципальной образовательной организации и руководителем отраслевого (функционального) органа администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего полномочия учредителя, выплата за организацию платных дополнительных образовательных услуг осуществляется на основании приказа заместителя руководителя отраслевого (функционального) органа администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего полномочия учредителя, которому переданы соответствующие полномочия.

Выплата за организацию платных дополнительных образовательных услуг устанавливается в следующих размерах:

для руководителей общеобразовательных организаций и руководителей учреждений дополнительного образования:

Количество обучающихся в образовательной организации	Размер дохода*, руб.	Размер выплаты, % от дохода
до 300	до 12 000	не устанавливается

	12 001 – 20 000	3
	20 001 – 35 000	3,5
	35 001 – 65 000	4
	65 001 и более	5
от 300 до 600	до 20 000	не устанавливается
	20 001 – 40 000	2,5
	40 001 – 70 000	3
	70 001 – 150 000	3,5
	150 001 – 250 000	4
	250 001 – 310 000	4,5
	310 001 и более	5
от 601 до 800	до 40 000	не устанавливается
	40 001 – 100 000	2
	100 001 – 150 000	2,5
	150 001 – 250 000	3
	250 001 – 350 000	3,5
	350 001 – 500 000	4
	500 001 и более	5
от 801 до 1000	до 60 000	не устанавливается
	60 001 – 130 000	2
	130 001 – 180 000	2,5
	180 001 – 350 000	3
	350 001 – 500 000	4
	500 001 – 1 000 000	4,5
	1 000 001 и более	5
от 1001 до 1300	до 70 000	не устанавливается
	70 001 – 230 000	2,5
	230 001 – 500 000	3
	500 001 – 700 000	4
	700 001 – 1 500 000	4,5
	1 500 001 и более	5
1301 и более	Не более 80 000	не устанавливается
	80 001 – 250 000	2,5
	250 001 – 600 000	3
	600 001 – 800 000	3,5
	800 001 – 1 200 000	4
	1 200 001 – 1 600 000	4,5
	1 600 001 и более	5

* совокупный доход за отчетный квартал, полученный за счет организации платных дополнительных образовательных услуг

10.12. Директору МАУ ДО ДДЮТ могут выплачиваться премии по следующим основаниям:

к профессиональным, государственным и общегородским праздникам; за участие в реализации городской программы развития образования;

по результатам работы организации или системы образования города (района);

по иным основаниям.

Премии, предусмотренные настоящим пунктом, выплачиваются на основании приказа руководителя отраслевого (функционального) органа администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего полномочия учредителя, по согласованию с курирующим соответствующее направление деятельности заместителем главы администрации города, за счет средств экономии фонда оплаты труда соответствующей образовательной организации и максимальным размером не

ограничивается.

В случае наличия конфликта интересов между руководителем муниципальной образовательной организации и руководителем отраслевого (функционального) органа администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего полномочия учредителя, премирование осуществляется на основании приказа заместителя руководителя отраслевого (функционального) органа администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего полномочия учредителя, которому переданы соответствующие полномочия в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования «Дворец
детско-юношеского творчества» (в
редакции постановления администрации
города Нижнего Новгорода от 30.04.2026
№ 3590)

Минимальные оклады по пкг для работников
образовательных организаций

1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад <1>, руб.
1	2	3
2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования, педагог-организатор)	1,11	16 780
3 квалификационный уровень (педагог-психолог, методист)	1,17	17 621
4 квалификационный уровень (учитель-дефектолог, учитель-логопед)	1,22	18 461

Примечание:

<2> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных организаций дополнительного образования города Нижнего Новгорода.

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

2. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (руководитель структурного подразделения, начальник отделения)	1,0	9 132

<*> Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений муниципальных образовательных организаций дополнительного образования.

3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Размер минимального оклада второго уровня: 7 751 рублей

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (инспектор по кадрам, секретарь руководителя)	1,02	7 906
2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством)	1,04	8 061

Должности работников, не включенные в профессиональную квалификационную группу «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня».

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
Должности работников, не включенные в профессиональную квалификационную группу «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» Минимальный оклад 9 302 руб.		

1 квалификационный уровень (специалист в сфере закупок, специалист в области охраны труда)	1,0	9 302
--	-----	-------

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

Размер минимальной ставки заработной платы: 5 708 руб. Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
1 квалификационный разряд (гардеробщик, уборщик служебных помещений, сторож (вахтер))	1,0

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

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» Размер минимальной ставки заработной платы: 5 708 руб.			
1	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Дворец детско-юношеского творчества» (в редакции постановления администрации города Нижнего Новгорода от 30.04.2026 № 3590)

Типовое положение
о комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций

а. Общие положения

1.1. Комиссия по оценке выполнения показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций (далее - Комиссия) создается на основании приказа руководителя отраслевого (функционального) органа администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего полномочия учредителя в отношении соответствующей образовательной организации (далее – представитель учредителя).

1.2. Основной задачей Комиссии является оценка эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций и соответственно выполнения целевых показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных организаций городского округа город Нижнего Новгорода.

1.3. Комиссия осуществляет свою деятельность на постоянной основе.

б. Состав и полномочия Комиссии

2.1. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов Комиссии:

2.1.1. Персональный состав комиссии утверждается приказом представителя учредителя.

2.2. Председатель комиссии:

2.2.1. Осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии.

2.2.2. Председательствует на заседаниях Комиссии.

2.3. При отсутствии председателя Комиссии заседание Комиссии проводит заместитель председателя Комиссии.

2.4. Секретарь Комиссии:

2.4.1. Обеспечивает информирование членов Комиссии о дате, времени и месте проведения заседания Комиссии.

2.4.2. Ведет протоколы заседаний Комиссии.

2.4.3. Принимает отчеты от организаций, проводит анализ отчетов и знакомит с ними членов Комиссии.

Отчеты от организаций, подведомственных департаменту образования администрации города Нижнего Новгорода, принимаются секретарем от территориальных органов администрации города Нижнего Новгорода.

2.4.4. Готовит проект решения Комиссии на основании отчетов от организаций/отчетов от территориальных органов администрации города Нижнего Новгорода и мотивированного мнения членов Комиссии.

2.5. Заседания Комиссии проводятся не реже чем раз в полгода. Дата проведения заседания Комиссии назначается председателем Комиссии (в его отсутствие - заместителем председателя Комиссии).

2.6. Решение Комиссии принимается большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании.

Если за решение Комиссии проголосовала ровно половина членов Комиссии, то решающим является голос председателя Комиссии, а при его отсутствии - заместителя председателя Комиссии.

2.7. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее половины от общего числа ее членов.

2.8. Для выполнения возложенных задач Комиссия осуществляет следующие функции:

2.8.1. Рассматривает представленные организациями отчеты о выполнении целевых показателей, характеризующие результативность деятельности организации.

2.8.2. Привлекает к участию в заседаниях Комиссии руководителей организаций, а также представителей органов государственно-общественного управления образованием.

2.8.3. Оценивает показатели деятельности муниципальных образовательных организаций.

2.9. Комиссия по вопросам, входящим в ее компетенцию, имеет право:

2.9.1. Запрашивать у руководителей организаций необходимую для ее деятельности информацию.

2.9.2. Устанавливать для руководителей организаций сроки предоставления информации.

с. Порядок работы Комиссии

3.1. Секретарь Комиссии принимает на рассмотрение отчеты от организаций/отчеты от территориальных органов администрации города Нижнего Новгорода о выполнении целевых показателей эффективности деятельности организаций по видам надбавок и выплат, предусмотренных настоящим Положением, не позднее 7 рабочих дней до начала полугодия, в котором устанавливаются выплаты.

Отчеты от организаций о выполнении целевых показателей эффективности деятельности организаций по видам надбавок и выплат, предусмотренных настоящим Положением, не позднее одного месяца до начала полугодия, в котором устанавливаются выплаты, направляются в территориальные органы администрации города Нижнего Новгорода.

Типовая форма отчета образовательной организации определяется приказом отраслевого (функционального) органа администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющим в отношении образовательной организации функции и полномочия учредителя.

3.2. Члены Комиссии рассматривают отчеты и проект решения Комиссии, после чего при наличии замечаний к проекту не позднее 2 рабочих дней до даты заседания Комиссии направляют секретарю Комиссии замечание на проект решения.

3.3. Решение Комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности организаций за отчетный период отражается в протоколе, который подписывается всеми членами Комиссии и представляется на утверждение председателю Комиссии.

3.4. Решение Комиссии является основанием для издания приказа руководителя аппарата главы города администрации города Нижнего Новгорода, наделенного правами работодателя, об установлении руководителям муниципальных образовательных организаций выплат компенсационного и стимулирующего характера на очередное полугодие.

3.5. Решение Комиссии может быть обжаловано в установленном законом порядке.