



**Администрация городского округа город Первомайск
Нижегородской области**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

02.07.2026

№ 488

**О внесении изменений в Положение об оплате
труда работников муниципальных организаций,
осуществляющих образовательную деятельность, а также
учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в
сфере образования на территории муниципального округа
город Первомайск Нижегородской области, утвержденное
постановлением администрации Первомайского района
от 27.10.2008 № 114**

В соответствии с постановлением Правительства Нижегородской области от 24.06.2026 № 285 «О внесении изменений в Положение 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, утвержденное постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 г. № 468» администрация муниципального округа город Первомайск Нижегородской области **постановляет**:

1. Внести в Положение об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, а также учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования на территории

муниципального округа город Первомайск Нижегородской области, утвержденное постановлением администрации Первомайского района от 27.10.2008 № 114 (с изм. от 11.01.2009 № 3, от 19.05.2009 № 89, от 07.12.2009 № 207, от 31.12.2009 № 228, от 29.12.2010 № 316, от 14.07.2011 № 717, от 12.09.2011 № 956, от 28.10.2011 № 1108, от 21.11.2011 № 1174, от 27.01.2012 № 73, от 26.09.2012 № 973, от 30.10.2012 № 1087, от 26.12.2012 № 1344, от 04.04.2013 № 330, от 06.05.2013 № 455, от 15.04.2014 № 396, от 06.08.2014 № 808, от 02.10.2014 № 977, от 22.05.2015 № 469, от 10.11.2015 № 1040, от 13.05.2016 № 493, от 28.09.2016 № 916, от 22.12.2016 № 1237, от 27.04.2017 № 420, от 10.08.2017 № 789, от 25.01.2018 № 132, от 30.12.2019 № 1545, от 16.10.2020 № 1094, от 20.12.2021 № 1140, от 29.12.2022 № 1568, от 16.10.2023 № 1218, от 05.03.2024 № 271, от 24.09.2024 № 1018, от 02.11.2024 № 1187, от 06.02.2025 № 71, от 09.09.2025 № 687, от 21.01.2026 № 21) (далее – Положение) следующие изменения:

1.1. Пункт 1.11. раздела I. «Общие положения» изложить в следующей редакции:

«1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организаций в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям в порядке нормативного финансирования, а также объем ассигнований, предусматриваемый в бюджетных сметах и планах финансово-хозяйственной деятельности подведомственных ему организаций, могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемых организациями бюджетных услуг.».

1.2. В разделе II. «Порядок и условия оплаты труда»:

1.2.1. Пункт 2.8. изложить в следующей редакции

«2.8. Месячная заработная плата работников организаций, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ).

При доведении заработной платы работников организаций до установленного МРОТ не учитываются:

а) выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

б) выплаты за совмещение профессий (должностей);

в) выплаты педагогическим работникам, в том числе:

за учебную (преподавательскую) работу сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы;

за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, но не предусмотренные квалификационными характеристиками по занимаемой должности:

за классное руководство;

за проверку письменных работ;

за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими;

за руководство методическими объединениями;

другие виды дополнительных работ, не входящие в должностные обязанности работников;

г) выплаты за работу в особых условиях или условиях, отклоняющихся от нормальных.».

1.2.2. В пункте 2.10.5. слова «пунктом 2.14.» заменить словами «пунктом 2.12.».

1.3. Приложения 2 к Положению изложить в следующей редакции:

«ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению об оплате труда
работников муниципальных
организаций, осуществляющих образовательную
деятельность, а также учреждений,
обеспечивающих предоставление услуг
в сфере образования на территории
муниципального округа город Первомайск
Нижегородской области

Выплаты компенсационного характера

1. Выплаты компенсационного характера, связанные с особенностями работы в образовательных организациях.

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в дошкольных и общеобразовательных организациях, реализующих исключительно адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья; в общеобразовательных организациях со специальным наименованием «санаторная»	15 - 20
2	За работу в общеобразовательных организациях со специальным наименованием «специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением»: медицинским работникам педагогическим и другим работникам	30 15 - 20
3	За функционирование интерната: - за интернатный цикл обучения на базе училища олимпийского резерва; - руководителям дошкольных образовательных организаций, реализующих адаптированные основные образовательные программы; - руководителям общеобразовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, в том числе адаптированные образовательные программы; - руководителям организаций дополнительного образования	15 5 – 15 5 – 15 5 - 15
4	За работу в образовательных организациях, в организациях, осуществляющих обучение, имеющих отделения, классы, группы, в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы для	

	обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении: руководителю работникам, непосредственно занятым в таких классах (группа)	20 20
5	За работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в профессиональных образовательных организациях	20
6	За работу: - с контингентом обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, с задержкой психического развития либо нуждающихся в длительном лечении; - в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, профессиональных образовательных организациях, с контингентом обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, с задержкой психического развития либо нуждающихся в длительном лечении, а также в специальных учебно-воспитательных организациях для детей и подростков с девиантным поведением, имеющих отклонения в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	По двум основаниям на 20 и на 15 - 20
7	За работу в общеобразовательных организациях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы. За работу в указанных образовательных организациях, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режима	50 65
8	За работу в образовательных организациях, в организациях, осуществляющих обучение, в том числе в структурных подразделениях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, в дошкольных образовательных организациях, обслуживающих работников предприятий Государственной корпорации по атомной энергии	20

	«Росатом», а также в профессиональных образовательных организациях, находящихся вне закрытых административно-территориальных образований и осуществляющих подготовку квалифицированных рабочих кадров для предприятий и организаций Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом», - по перечню, утвержденному в установленном порядке	
9	Учителям и другим педагогическим работникам 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	20
10	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых. На период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	20
11	За работу с несовершеннолетними, злоупотребляющими психоактивными веществами (наркотиками): руководителям организаций дополнительного образования, специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, организаций	20
12	Учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных организаций (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения	15
13	За специализацию - тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам организаций дополнительного образования (организаций со специальными наименованиями «специализированная детско-юношеская спортивная школа», «детско-юношеская спортивная школа» и других организаций дополнительного образования спортивной направленности)	15
14	За работу воспитателям в общеобразовательных организациях с наличием интерната, где по условиям	30

	труда рабочий день разделен на части с перерывом более двух часов подряд (за дни, в которые произведен разрыв рабочего времени на части)	
15	Руководителям, заместителям руководителей по учебной, учебно- производственной, воспитательной, учебно-воспитательной, методической работе, заведующим отделениями педагогических колледжей, непосредственно связанным с учебным процессом, педагогическим работникам, реализующим программы повышенного уровня (работающим по специальным программам и специальным учебным планам), библиотекарям, методистам, концертмейстерам образовательных организаций со специальным наименованием «гимназия», «лицей», «колледж» в соответствующем числе и падеже	15
16	За работу в общеобразовательной организации со специальным наименованием «кадетская школа», «кадетский корпус», за работу с одаренными детьми	15
17	За работу в региональных образовательных центрах опережающего развития педагогическим и иным работникам, непосредственно обеспечивающим осуществление образовательной деятельности	40

2. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат) определяются руководителем организации по согласованию с представительным органом работников организации 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 данных организации, подразделении, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется положением об оплате труда в организации.

3. В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты компенсационного характера по 2 и более основаниям, денежное выражение выплат определяется как

доля суммового выражения компенсационных выплат в процентах от должностного оклада работника без учета повышения по другим основаниям.

4. Статус специализации (пункт 13 таблицы, приведенной в пункте 1 настоящего приложения) устанавливается решением исполнительного органа Нижегородской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя, по согласованию с территориальными органами управления физической культурой и спортом при условии непосредственной подготовки в организациях спортивной направленности квалифицированных спортсменов по олимпийским видам спорта - кандидатов и резерва для сборных команд России, а также команд мастеров по игровым видам спорта, спортсменов, имеющих звание «Мастер спорта России», участников чемпионатов Европы, мира, спортсменов, занявших 1 - 6 места на первенствах России.

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

№ п/п	Перечень оснований	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада, в абсолютном денежном выражении)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не ниже 35
2.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР»)	Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются

		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 (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях
3	За высокую степень ответственности водителям автомобилей	25
4.	За работу водителям автомобилей требующего повышенного уровня профессиональной квалификации I класса II класса	25 10
4<*>	водителям школьных автобусов, непосредственно занятым перевозкой детей	5000 рублей ежемесячно
5.	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день: работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам работникам, получающим месячный оклад	не менее чем в двойном размере не менее двойной часовой или дневной ставки; не менее одинарной

	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).	часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы
6.	За переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работу в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, являющейся сверхурочной работой	сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации

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

7. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) и выполнении в полном объеме обязанностей по основной должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она

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

9. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

10. Процентная надбавка к должностному окладу работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

11. Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью.

Перечень оснований		Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За классное руководство (руководство группой):		
Педагогическим работникам	1 - 4 классов	15
	5 - 11 классов	20
2. За проверку тетрадей:		
Учителям	1 - 4 классов	10
Учителям русского языка в общеобразовательных организациях, в которых обучение ведется на родном (нерусском) языке, и общеобразовательных организациях, в которых обучение ведется на русском языке, но наряду с ним изучается один из языков народов России, ведущим эти предметы в 1 - 4 классах		15
3. За проверку письменных работ:		
Учителям, преподавателям по русскому языку, родному языку и литературе		15

Учителям, преподавателям по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике, истории, обществознанию, географии, начертательной геометрии, инженерной графики	10
4. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими:	
Учителям в общеобразовательных организациях (в том числе с наличием интерната)	10
5. Педагогическим работникам за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией:	
не имеющим квалификационной категории «педагог-методист»	до 15
имеющим квалификационную категорию «педагог-методист»	25
6. За заведование вечерним, заочным отделением, отделением по специальности:	
Преподавателям и старшим преподавателям	до 25
7. Педагогическим работникам за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством:	
не имеющим квалификационной категории «педагог-методист»	до 15
имеющим квалификационную категорию «педагог-методист»	25
8. За заведование учебно-опытными участками, тепличным или парниковыми хозяйствами (в зависимости от объема на время выполнения работ):	
Учителям	до 25
9. За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими):	
Учителям	до 20
При наличии комбинированных мастерских	до 35
10. За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию:	
В общеобразовательных организациях (в том числе с наличием интерната) педагогическим работникам (в целом на организацию) с количеством классов-комплектов:	
от 10 до 19	25
от 20 до 29	50
30 и более	100
11. За работу с библиотечным фондом учебников:	
Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, где отсутствует должность библиотекаря за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества	до 20

экземпляров учебников, за работу с архивом образовательной организации.	
12. За ведение бухгалтерского учета по подсобному сельскому хозяйству:	
Главным бухгалтерам (бухгалтерам) общеобразовательных организаций с наличием интерната, общеобразовательных организаций со специальным наименованием «кадетская школа» с наличием интерната, «кадетский корпус» с наличием интерната, общеобразовательных организаций с наличием интерната, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы	до 15
13. За организацию трудового обучения, общественно полезного, производительного труда и профориентацию:	
Педагогическим работникам в общеобразовательных организациях, имеющих:	
6 - 12 классов	20
13 - 29 классов	35
30 и более классов	60
14. За заведование учебно-консультационными пунктами:	
Учителям и другим педагогическим работникам	10
15. За руководство отделами:	
Во внешкольных организациях при наличии в отделе 10 кружков одного профиля (профиля отдела):	
Педагогам дополнительного образования	30
16. За непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков:	
В дошкольных образовательных организациях:	
Помощникам воспитателей	30
17. Преподавателям за заведование (руководство) производственной практикой	до 35
18. Руководителям, заместителям руководителей и педагогическим работникам образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за участие в работе инновационных площадок областного уровня и/или экспериментальных площадок федерального уровня, проводящих исследовательскую деятельность по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических	

технологий*:	
Педагогическим работникам	до 20
Руководителям, заместителям руководителя	до 10
18. Тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам за обеспечение проведения учебно-тренировочного процесса, соревнований и спортивных мероприятий на время их организации и проведения на выезде вне основного места работы	до 25
19. Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок:	
Руководство комиссиями	20
Работа секретаря	15
20. Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате организации должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 30
21. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	до 30

*статус экспериментальной или инновационной площадки подтверждается наличием приказов министерства образования Нижегородской области, принятых в соответствии с действующим законодательством.

Примечания:

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

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

2. Выплаты за проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 15 человек для образовательных организаций всех типов и видов, за исключением общеобразовательных организаций (классов), осуществляющих адаптированные основные общеобразовательные программы. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера выплаты за проверку тетрадей

осуществляется в размере 50 процентов от установленной выплаты. Для общеобразовательных организаций (классов), осуществляющих адаптированные основные общеобразовательные программы, выплаты за проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей.».

1.4. Приложение 3 к Положению изложить в следующей редакции:

«ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к Положению об оплате труда
работников муниципальных
организаций, осуществляющих образовательную
деятельность, а также учреждений,
обеспечивающих предоставление услуг
в сфере образования на территории
муниципального округа город Первомайск
Нижегородской области

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, а также учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования на территории муниципального округа город Первомайск Нижегородской области (далее – Положение)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, а также учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования на территории муниципального округа город Первомайск Нижегородской области (далее - организации), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников организации.

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

1.3. Положение о стимулировании труда работников организации

принимается в соответствии с процедурой принятия локальных нормативных актов, предусмотренной уставом организации, с учетом мнения представительного органа работников и коллегиального органа управления организации.

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

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

2. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и напряжённость выполняемых работ;
- выплаты за качество и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в виде надбавок, определенных приложением 1 к Положению);
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы;
- выплаты молодым специалистам;
- выплаты за работу в образовательных организациях, в организациях, осуществляющих обучение, в том числе в структурных подразделениях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях;
- выплаты за работу в организациях, расположенных в сельских населенных пунктах (за исключением филиалов, структурных подразделений данных организаций, которые расположены в городских поселениях) (работникам согласно перечню, установленному подпунктом 2.1.5 настоящего пункта);

- выплаты за работу в организациях, расположенных за границами населенных пунктов (для организаций круглогодичного действия) (работникам согласно перечню, установленному подпунктом 2.1.5 настоящего пункта) 2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряжённость выполняемых работ предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряжённость выполняемых работ руководителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность, руководителю учреждения, обеспечивающего предоставление услуг в сфере образования на территории муниципального округа город Первомайск Нижегородской области устанавливается за:

- масштаб руководства организаций (численность обучающихся и воспитанников, работа в двух зданиях и более, оказание образовательных услуг населению, проживающего на территории, с радиусом охвата свыше 5 км и т.д.);

- особый режим работы (реализация программ профилактического (оздоровительного) характера с детьми, требующими повышенного внимания; реализация основных общеобразовательных программ трех и более уровней, реализация дополнительных общеобразовательных программ, реализация вариативных форм дошкольного образования, работа консультативных центров в

организации, реализация мероприятий индивидуальных программ реабилитации детей – инвалидов и т.д.);

- высокую степень самостоятельности и ответственности в т.ч. проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения;

- высокое профессиональное мастерство.

Руководителю учреждения, обеспечивающего предоставление услуг в сфере образования на территории городского округа город Первомайск Нижегородской области за интенсивность и напряженность выполняемых работ устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу до 200%.

Размер стимулирующей части руководителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность, руководителю учреждения, обеспечивающего предоставление услуг в сфере образования на территории муниципального округа город Первомайск Нижегородской области за интенсивность и напряженность выполняемых работ устанавливается один раз в год, по итогам календарного года, в срок до 1 февраля следующего года за отчетным.

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

2.1.4. Выплата молодым специалистам в размере 5 000 рублей ежемесячно устанавливается выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, принятым на работу на постоянной основе на педагогические должности в учреждения образования Нижегородской области в течение двух лет после получения документа об образовании, возраст которых не превышает 30 лет включительно. Период выплат - 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).

2.1.5. Установление выплат стимулирующего характера в организациях, расположенных в сельских населенных пунктах (за исключением филиалов, структурных подразделений данных организаций, которые расположены в городских поселениях), а также за границами населенных пунктов (для организаций круглогодичного действия), осуществляется следующим работникам организаций:

1. Руководящие работники:

- директора, начальники, заведующие организациями;
- начальники учебно-методических, плановых и других основных отделов, управляющие (бригадиры на правах управляющих) учебных хозяйств, заведующие (отделами, лабораториями, учебной частью);
- заместители директоров, начальников, заведующих организациями, управляющих учебными хозяйствами, помощники директора по режиму;
- главные бухгалтеры, их заместители;
- руководители групп.

2. Главные специалисты.

3. Ведущие специалисты.

4. Специалисты:

- библиотекари, медицинские работники (врач, медицинская сестра), педагогические работники, концертмейстеры, аккомпаниаторы;
- организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми;
- инженерно-педагогические работники (старшие мастера, мастера производственного обучения);
- преподаватели-организаторы ОБЖ, руководители допризывной военной подготовки молодежи;
- руководители физического воспитания, тренеры-преподаватели;
- инспекторы, методисты;
- психологи, социологи, социальные педагоги, педагоги-психологи, переводчики;

- старшие лаборанты;
- бухгалтеры, экономисты, художники;
- инженеры, механики, техники, мастера, агрономы, зоотехники и другие специалисты, предусмотренные квалификационным справочником;
- лаборанты, имеющие высшее образование и среднее профессиональное образование, инструкторы по труду, непосредственно участвующие в образовательном (воспитательном) процессе.

2.1.6. Выплаты за работу в организациях, расположенных в сельских населенных пунктах (за исключением филиалов, структурных подразделений данных организаций, которые расположены в городских поселениях), работникам согласно перечню, установленному подпунктом 2.1.5 настоящего пункта, устанавливаются в размере 25 процентов от должностного оклада.

2.1.7. Выплаты за работу в организациях, расположенных за границами населенных пунктов (для организаций круглогодичного действия), работникам согласно перечню, установленному подпунктом 2.1.5 настоящего пункта, устанавливаются в размере 25 процентов от должностного оклада.

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

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

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

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

2.6. Стимулирование труда руководителей организации, заместителей руководителей, главных бухгалтеров производится только по основной должности.

2.7. Перечень критериев оценки за качество и высокие результаты работы работникам руководящего, педагогического и учебно – вспомогательного персонала разрабатывается организациями самостоятельно.

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

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

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

2.11. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включает: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.

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

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

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

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

2.16. Руководитель организации представляет в коллегиальный орган управления организации аналитическую информацию о достижениях работников организации, стимулирование которых производится за качество и высокие результаты труда, в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

2.17. На основании представления руководителя организации коллегиальный орган управления организации принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений

принимается простым большинством голосов. Правомочность принятия решений коллегиального органа управления организации определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

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

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

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОО рассчитывается по формуле:

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

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла;

Б - набранное количество баллов;

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

Например, ФОТ надбавок на период с сентября по декабрь включительно составляет 250000 рублей, а максимальное количество баллов по ОО, = 1000, тогда денежный вес 1 балла = 250000 рублей / 1000 = 250 рублей.

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

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

2.20. Стимулирование работников организации производится за счет доли фонда стимулирующих выплат, пропорциональной доле базового фонда оплаты труда, используемой на оплату труда этой категории работников.

3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЯМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, А ТАКЖЕ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ УСЛУГ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

3.1. Критерии материального стимулирования руководителей муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее - ОО).

3.1.1. Обязательным условием выплаты стимулирующей надбавки за интенсивность и напряженность выполняемых работ руководителю образовательной организации является наличие лицензии на ведение образовательной деятельности по образовательным программам, реализуемым организацией, и достижение целевых показателей эффективности работы руководителя, установленных работодателем; а также достижение установленных организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы для отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Нижегородской области.

3.1.2. Критерии материального стимулирования за качество и высокие результаты работы руководителей:

- общеобразовательных организаций, организации дополнительного образования:

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Критерии оценки деятельности руководителя общеобразовательных организаций, организации дополнительного образования (далее – ОО, ОДО)	Баллы
1.	Сохранение контингента	Отсутствие случаев исключения из ОО	2

	обучающихся		
2.	Разработано и принято положение о системе оценки качества образования в образовательной организации с учетом мнения участников образовательной деятельности и органа самоуправления образовательной организации	Разработано и принято положение о системе оценки качества образования в образовательной организации, предусматривающее внутришкольный мониторинг динамики индивидуальных предметных, личностных и метапредметных результатов освоения основной образовательной программы в соответствии с ФГОС. В рассматриваемый период получены и проанализированы данные внутришкольного мониторинга	2
3.	Разработано и реализуется положение о портфолио обучающегося, предусматривающего накопительную оценку внеучебных достижений в соответствии с требованиями ФГОС к личностным и метапредметным результатам освоения основной образовательной программы	Положение о портфолио обучающегося реализуется в отношении: - мене 50% обучающихся; - 50% -70% обучающихся; - свыше 70% обучающихся.	0,5 1 1,5
4.	Применяются электронные дневники успеваемости обучающихся	Дневники ведутся для: - 30%-50% обучающихся; - 50% -70% обучающихся; - свыше 70% обучающихся; - 100 % обучающихся.	0,5 1 1,5 2
5.	В образовательной организации разработана и действует система школьных конкурсов, олимпиад, соревнований	Наличие электронной базы данных (рейтинг победителей, призеров и участников)	2
6.	Наличие призеров и победителей олимпиад - на уровне округа,	Наличие призеров и победителей олимпиад, без учета количества призеров	1

	- на областном уровне - на федеральном уровне		5 10
7.	Наличие призеров и победителей конкурсов, соревнований, смотров - на уровне округа, - на областном уровне - на федеральном уровне	Наличие призеров и победителей конкурсов, соревнований, смотров, без учета количества призеров	1 5 7
8.	Наличие призеров и победителей спортивных соревнований и акций муниципального уровня Наличие участников спортивных соревнований регионального уровня	Наличие участников, призеров и победителей соревнований	1 5
9.	Количество обучающихся, охваченных проектными формами обучения	- 30%-50% обучающихся; - 50% -70% обучающихся; - свыше 70% обучающихся;	0,5 1 2
10.	Результативность профилактической работы по предупреждению асоциального поведения учащихся	Отсутствие преступлений и правонарушений учащихся; отсутствие учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних.	2 2
11.	Работает кабинет молодежных инициатив, действуют социальные проекты по их поддержке и распространению	Наличие информационных материалов на сайте ОО	2
12.	Работают органы ученического самоуправления, работают программы лидерства в молодежной среде, волонтерской деятельности	Наличие информационных материалов на сайте ОО	2
13.	Организация вариативности обучения в	Организация в ОО профильного обучения, реализация обучения детей с	2

	образовательной организации	ограниченными возможностями здоровья через создание специальных (коррекционных) классов (групп), обучение по индивидуальным планам	
14.	Участие в инновационной деятельности	ОО является инновационной площадкой областного или федерального уровня	1 2
15.	Использование информационно-коммуникативных технологий	Наличие электронной базы (информация о педагогических работниках, участвующих в дистанционных Интернет – конференциях, телекоммуникационных проектах, конкурсах)	2
16.	Сетевое взаимодействие с другими ОО	Совместное использование ресурсов ОО (интеллектуальных, материальных, кадровых, финансовых), оформленное юридически (договор, соглашение, муниципальный правовой акт и т.п.).	1
	Максимальный балл		61,5

- дошкольных образовательных организаций (далее – ДОО):

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Критерии оценки деятельности руководителя дошкольных образовательной организации	Баллы
17.	Наличие системы мониторинга качества образования в ДОО	В ДОО разработано и принято положение системы мониторинга качества образования, опубликовано на сайте ДОО. В публичном докладе содержится соответствующий раздел	2
18.	Соответствие предметно-пространственной развивающей образовательная среды ДОО требованиям ФГОС ДОО	Уровень оснащенности: - минимальный - необходимый - максимальный	0,5 1 2
19.	Обеспечение периодической сменяемости игрового	В ДОО проводится мониторинг созданной предметно-пространственной развивающей	2

	материала, появление новых предметов, стимулирующих игровую, двигательную, познавательную и исследовательскую активность детей в различных пространствах групп	образовательной среды ДОО. Аналитические материалы публикуются на страницах сайта ДОО	5
20.	Наличие условий позволяющих использовать информационно-коммуникационные технологии в воспитательно-образовательной деятельности	Использование при проведении непосредственно – образовательной деятельности технических средств ИКТ	2
21.	Разработано и реализуется положение о портфолио воспитанников	Положение о портфолио воспитанников реализуется в отношении: - мене 50% воспитанников; - 50% -70% воспитанников; - свыше 70% воспитанников.	0,5 1 1,5
22.	В ДОО разработана и действует система внутрисадиловских конкурсов, соревнований	Наличие электронной базы данных (рейтинг победителей, призеров и участников)	2
23.	Организация дополнительного образования	Доля воспитанников детского сада, занимающихся в кружках и студиях на базе ДОО не менее 20% от общей численности воспитанников ДОО	2
24.	Наличие призеров и победителей конкурсов, соревнований, смотров - на уровне округа, - на областном уровне - на федеральном уровне	Наличие призеров и победителей конкурсов, соревнований, смотров, без учета количества призеров	1 5 10
25.	Наличие призеров и	Наличие участников, призеров и	2

	победителей спортивных соревнований и акций муниципального уровня Наличие участников спортивных соревнований регионального уровня	победителей соревнований, без учета количества призеров	10
26.	Количество воспитанников, охваченных проектной деятельностью	- мене 50% воспитанников; - 50% -70% воспитанников; - свыше 70% воспитанников	0,5 1 2
27.	Реализуется программа семейного воспитания и просветительской деятельности по распространению педагогических знаний среди родителей и общественности	Да	2
28.	Результативность методической работы в ДОО	Участие педагогов ДОО в работе педагогических сообществ округа. Проведение педагогами ДОО мастер - классов, открытых показов, презентация собственного опыта (не менее 4 в учебный год)	2
29.	Результативность участия руководителя в методической и научно-исследовательской работе	Ежегодное представление собственного опыта через открытые педагогические советы, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах, конференциях, фестивалях.	2
30.	Организация вариативности обучения в образовательной организации	Реализация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья через создание специальных (коррекционных) классов (групп), обучение по индивидуальным планам	3
31.	Участие в инновационной деятельности	ДОО является инновационной площадкой областного или федерального уровня.	1 2
32.	Использование информационно-	Наличие электронной базы (информация о педагогических	2

	коммуникативных технологий	работниках, участвующих в дистанционных Интернет – конференциях, телекоммуникационных проектах, конкурсах)	
33.	Сетевое взаимодействие с другими образовательными организациями	Совместное использование ресурсов ДОО (интеллектуальных, материальных, кадровых, финансовых), оформленное юридически (договор, соглашение, муниципальный правовой акт и т.п.).	1
		Максимальный балл	61,5

Оценка результативности и качества труда руководителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность проводится экспертно-аналитической группой комиссии по оплате труда руководителей, создаваемой приказом учредителя.

Основанием для оценки результативности и качества труда руководителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность, служит достоверная информация из официальных источников, в том числе отчетов о результатах самообследования ОО, размещаемых на сайте образовательной организации, а также информация из органов правопорядка, социальных служб.

Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера руководителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность за качество и высокие результаты работы является итоговый оценочный лист.

Подсчет баллов для оценки руководителя организаций, осуществляющих образовательную деятельность проводится учредителем. Денежный вес одного балла составляет 1% от среднемесячной заработной платы педагогических работников в зависимости от типа организации, осуществляющей образовательную деятельность за отчетный период.

Утверждение итоговых оценочных листов руководителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность, проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения

заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность руководителей образовательных организаций, критерии результативности их деятельности и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

Размер стимулирующей части руководителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за качество и высокие результаты работы (Р) рассчитывается по формуле:

$$P = \sum B \times Д б., \text{ где}$$

$\sum B$ - количество набранных баллов за качество и высокие результаты работы;

Д б. - денежный вес одного балла.

Размер стимулирующей части руководителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за качество и высокие результаты устанавливается один раз в год, по итогам календарного года, в срок до 1 февраля следующего года за отчетным.

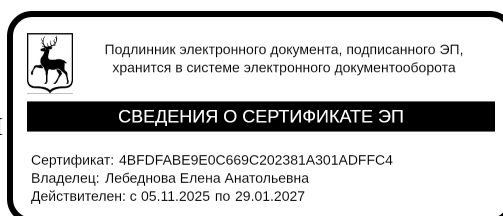
3.2. Руководителю учреждения, обеспечивающего предоставление услуг в сфере образования на территории муниципального округа город Первомайск Нижегородской области выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работы устанавливаются в процентном соотношении к должностному окладу до 200%.».

1.5. Приложение 4 к Положению исключить.

2. Управлению образования администрации муниципального округа город Первомайск Нижегородской области обеспечить размещение настоящего постановления на официальном сайте администрации муниципального округа город Первомайск Нижегородской области <https://1maysk.nobl.ru> и опубликование в газете «Новости Первомайска».

3. Настоящее постановление вступает в силу с 1 сентября 2026 года.

Глава местного самоуправления



Е.А.Лебедева