



Администрация Богородского муниципального округа
Нижегородской области

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

25.02.2026

№ 602

О внесении изменений в Примерное Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования Богородского муниципального округа Нижегородской области по видам экономической деятельности «Образование дополнительное детей и взрослых», подведомственных Управлению культуры администрации Богородского муниципального округа Нижегородской области, утвержденное постановлением администрации Богородского муниципального округа Нижегородской области от 17.08.2021 № 2561

В целях приведения в соответствие с действующим законодательством, руководствуясь Постановлением правительства Нижегородской области от 29.12.2025 № 805 «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 № 468» администрация Богородского муниципального округа Нижегородской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Внести в Примерное Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования Богородского муниципального округа Нижегородской области по видам экономической деятельности «Образование дополнительное детей и взрослых», подведомственных Управлению культуры администрации Богородского муниципального округа Нижегородской области, утвержденное постановлением администрации Богородского муниципального округа Нижегородской области от 17.08.2021 № 2561 (с изменениями, внесенными постановлениями администрации Богородского муниципального округа Нижегородской области от 18.11.2021 № 3538, от 25.10.2022 № 4118, от 21.12.2022 № 4876, от 31.03.2023 № 1146, от 31.10.2023 № 4434, от 15.09.2023 № 3639, от 03.10.2024 № 4486, от 21.10.2024 № 4753, от 31.01.2025 № 319), следующие изменения:

1.1. В разделе 2 «Порядок и условия оплаты труда и установления должностных окладов»:

1.1.1. В абзаце втором пункта 2.7 слова «приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» заменить словами «приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным 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» (далее – приказ № 269).».

1.1.2. Пункт 2.12 изложить в следующей редакции:

«2.12. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения учреждением:

2.12.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников определена приказом № 269.

Для педагогических работников, замещающих должности, поименованные в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.12.2. Норма часов рабочего времени за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливается:

- преподавателей – 18 часов в неделю;
- концертмейстера - 24 часа в неделю.

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

2.12.4. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.12.5. Учет учебной работы педагогических работников устанавливается в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

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

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными профессиональными планами педагогического работника.

2.12.6. Преподавателям учреждения, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

- заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

О предстоящем изменении условий трудового договора, в том числе продолжительности рабочего времени, объема педагогической (преподавательской) работы, условий оплаты труда, структуры и размера заработной платы, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работники должны быть поставлены в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца (либо в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель

обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.12.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются приказом № 269.

При определении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное учреждение является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, дисциплин в классах, группах.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 11 приложения № 1 к приказу № 269, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, классов, групп.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год, за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пунктах 11 и 12 приложения № 1 к приказу № 269, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, классов, групп.

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

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации его руководителем, определяется учредителем образовательной организации, либо иным лицом, уполномоченным в соответствии с действующим законодательством, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, руководителем образовательной организации. Педагогическая работа в той же образовательной организации для указанных работников совместительством не считается.

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

преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств;

педагогам дополнительного образования.

2.12.7.² За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в пункте 2.12.7.¹ настоящего Положения, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы.

2.12.8. Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если педагогические работники для которых организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

Учебная нагрузка педагогических работников, находящихся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

Порядок, установленный абзацами первым и вторым настоящего пункта, применяется при установлении продолжительности рабочего времени (установления педагогической работы) работникам организаций дополнительного образования.».

1.1.3. В абзаце первом подпункта 2.13.2 пункта 2.13 слова «приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» заменить словами «приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 268 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных 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».

1.2. В приложении 1 к Положению:

1.2.1. Пункт 1 изложить в следующей редакции:

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

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

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
ПКГ должностей педагогических работников Минимальный оклад – 16 780,00 рублей		
2	Концертмейстер Педагог-организатор	16 780,00
ПКГ должностей педагогических работников Минимальный оклад – 18 461,00 рублей		
4	Преподаватель	18 461,00

».

1.2.2. Подпункты 5.2 - 5.3 пункта 5 изложить в следующей редакции:

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

Настройщик пианино и роялей, настройщик язычковых инструментов – ПКГ профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии 2 уровня – 1 квалификационный уровень

Минимальный оклад – 19238 рублей.

Настройщик духовых инструментов – ПКГ профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии 2 уровня – 2 квалификационный уровень

Минимальный оклад – 20392 рублей.

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

Библиотекарь, звукооператор ПКГ должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена.

Минимальный оклад - 23711 рублей.».

1.3. Приложение 5 к Положению изложить в следующей редакции:

«Приложение 5
к Положению

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждений (далее –

Примерное положение) разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников школы (далее - работники учреждения).

1.2. Примерное положение устанавливает общий порядок и критерии, показатели формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам учреждения (далее - выплаты стимулирующего характера).

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется за счет бюджетных средств, направленных на оплату труда работников учреждения, средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, добровольных пожертвований физических и юридических лиц.

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

2. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за качество и высокие результаты работы;
- выплаты за интенсивность и напряженность выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы;
- выплаты за стаж.

2.2. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работы предполагают поощрение за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, по критериям, показателям, изложенным в Примерном положении.

2.3. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряженность выполняемых работ предполагают поощрение за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, областным, районным 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 учреждения среди населения.

2.4. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника учреждения за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного

функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

2.5. Выплаты стимулирующего характера в целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются по решению работодателя - премии по итогам работы за определенный период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), а также премии к праздничным датам, юбилейным датам (по достижении 50-летнего возраста в размере 0,5 ставки должностного оклада, по достижении пенсионного возраста в размере 1 ставки должностного оклада (без учета надбавок за работу в сельских структурных подразделениях)). Премии такого рода не распространяются на внешних совместителей. Премии к праздничным датам и юбилейным распространяются также на работников учреждения, которые находятся в длительных отпусках до одного года, в декретных отпусках, в командировках, по временной нетрудоспособности.

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

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

2.8. Стимулирование труда директора учреждения и его заместителей производится только по основной должности.

2.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются соглашением, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

2.10. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника учреждения за результативность и качество труда устанавливаются приказом директора учреждения в денежной сумме на период, предусмотренный системой оплаты труда учреждения. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

2.11. Размер выплат стимулирующего характера директору учреждения устанавливается приказом управлением культуры администрации Богородского муниципального района.

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

2.13. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом директора учреждения. В состав экспертно-аналитической группы могут входить директор учреждения, заместители директора, руководители методических отделений.

2.14. Экспертно-аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно целевым показателям эффективности деятельности работника, критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы директор учреждения.

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

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

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

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

2.19. 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.

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

2.21. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок, за

минусом суммы, необходимой на уплату единого социального налога, делится на итоговое количество баллов по организации. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

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

3.1. Критерии материального стимулирования руководителя.

Обязательным условием выплаты стимулирующей надбавки за качество и высокие результаты работы директору учреждения является наличие лицензии на ведение образовательной деятельности по образовательным программам, реализуемым учреждением, и достижение целевых показателей эффективности работы директора, 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.

№ п/п	Направление деятельности	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Документальные источники для внешней экспертизы
1.	Соответствие деятельности учреждения законодательств у РФ в сфере образования	1. Отсутствуют нарушения законодательства.	6 баллов – отсутствие нарушений; 0 баллов – отсутствие проверок в отчетном периоде (-3) балла – выявлены нарушения	Акты проверок контролирующих органов, приказы, жалобы участников образовательных отношений
		2. Отсутствуют предписания контролирующих органов, невыполненные своевременно, за исключением финансово-хозяйственной деятельности учреждения	6 баллов – отсутствие нарушений; 0 баллов – отсутствие проверок в отчетном периоде (-3) балла – выявлены нарушения	
		3. Отсутствуют обоснованные жалобы участников	5 баллов – отсутствие обоснованных жалоб; (-3) балла – имеются	Журнал обращений граждан

		образовательных отношений, нашедших отражение в административных актах;	факты обоснованных жалоб	
2.	Результативность финансово-хозяйственной деятельности руководителя	1. Достижение значения показателя соотношения средней заработной платы педагогов к средней заработной плате по Нижегородской области;	3 балла – достигнуто значение показателя; 0 баллов – не достигнуто значение показателя	Региональный мониторинг заработной платы
		2. Отсутствуют нарушения в финансово-хозяйственной деятельности организации	3 балла – отсутствие нарушений; (-3) балла – выявлены нарушения	Финансовый контроль УО, акты проверок контрольно-надзорных органов, приказы
		3. Отсутствуют дисциплинарные взыскания, примененные к руководителю организации в отчетном периоде	3 балла – отсутствие дисциплинарных взысканий; 0 баллов – наложено одно дисциплинарное взыскание; (-3) балла – имеют место дисциплинарные взыскания в отчетном периоде.	Приказы Управления культуры
3.	Деятельность, направленная на работу с кадрами	1. Оптимальная укомплектованность организации кадрами:	3 балла – нет вакансий, реализуются программы заявленной направленности;	Тарификационные листы
		2. Соответствие базового уровня педагогических работников профилю реализуемых программ ДО	3 балла – все преподаватели реализуют программы в соответствии с базовым профессиональным образованием и прошли курсы ПК. 0 баллов – менее 100% педагогических работников реализуют программы в соответствии с базовым профессиональным образованием и прошли курсы ПК.	Удостоверения, документы об образовании
4.	Деятельность, направленная на информационную открытость	1. Публикации информации о деятельности организации в	3 балла – публикации повышают имидж организации в социуме 0 баллов – отсутствуют	Номера выпусков СМИ

	образовательного процесса	печатных изданиях организации, районных и областных СМИ	публикации о деятельности организации в отчетный период	
		2. Соблюдение сроков и порядка представления статистической и иной отчетности, предусмотренной законодательством РФ и муниципальными нормативными актами	2 балла – отсутствие нарушения сроков 0 баллов – имеет место нарушение сроков	Приказы
5.	Достижение образовательной организацией показателей эффективности деятельности	Выполнение показателей эффективности деятельности учреждения	5 баллов-85% и более от максимально возможного количества баллов; 3 балла – от 55 до 84% 0 баллов - менее 55%	Результаты самооценки администрации учреждения

3.2. Критерии материального стимулирования заместителя директора по учебной работе, заведующего учебной частью.

3.2.1. Своевременное выполнение всех пунктов прописанных обязанностей текущей работы – 5 баллов.

3.2.2. Сохранение контингента обучающихся от 95% - 10 баллов.

3.2.3. Непосредственное взаимодействие с другими образовательными учреждениями и ГБУ ДПО НО «Учебно-методический центр художественного образования» - 5 балла.

3.2.4. Своевременная сдача отчетности директору учреждения (по требованию) – 5 баллов.

3.2.5. Посещение и анализ уроков у педагогических работников:

При предоставлении актов 1 урок- 1 балл

3.2.6. Непосредственная работа с педагогическими работниками в части учебной работы – 2 балла.

3.2.7. Наличие и выполнение плана учебной работы и документации методических отделений по плану и приказу от 2 до 10 баллов

3.2.8. Внеплановая проверка документации педагогического работника:

При предоставлении актов от 2 до 5 баллов

3.2.9. Выполнение всех приказов и положений для педагогических работников в части учебной работы – 5 баллов.

3.2.10. Выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности от 5 до 20 баллов.

3.3. Критерии материального стимулирования заместителя руководителя по методической работе.

3.3.1. Своевременное выполнение всех пунктов прописанных обязанностей текущей работы – 5 баллов.

3.3.2. Планирование и организация повышения квалификации педагогических работников – 5 баллов.

3.3.3. Непосредственное взаимодействие с другими образовательными учреждениями и ГБУ ДПО НО «Учебно-методический центр художественного образования» - 5 баллов.

3.3.4. Своевременная сдача отчетности руководителю учреждения (по требованию) – 5 баллов.

3.3.5. Наличие методической работы у педагогических работников по предоставлению работы от 1 до 5 баллов.

3.3.6. Оказание методической помощи в подготовке к аттестации педагогических работников при наличии справки от 1 до 5 баллов.

3.3.7. Организация и проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности по плану и приказу от 1 до 5 баллов.

3.3.8. Выполнение всех приказов и положений для педагогических работников в части учебной работы – 2 балла.

3.3.9. Составление и редакция рабочих программ от 5 до 20 баллов.

3.3.10. Выполнение всех приказов и положений для педагогических работников в части методической работы- 5 баллов.

3.3.11. Выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности от 5 до 20 баллов

3.4. Критерии материального стимулирования заместителя директора по АХЧ.

3.4.1. Своевременное выполнение всех пунктов прописанных обязанностей текущей работы – 5 баллов.

3.4.2. Отсутствует предписание контролирующих органов от 1 до 6 баллов

3.4.3. Отсутствуют обоснованные жалобы участников образовательных отношений, нашедших отражение в административных актах (в рамках должностной инструкции) от 1 до 5 баллов.

3.4.4. Отсутствие дисциплинарных взысканий – 5 баллов.

3.4.5. Привлечение внебюджетных средств от 1 до 10 баллов.

3.5. Критерии материального стимулирования педагога-организатора.

3.5.1. Своевременное выполнение всех пунктов прописанных обязанностей текущей работы – 5 баллов.

3.5.2. Организация и проведение мероприятий (формат-):

При наличии приказа, программы или сценария

Концерт, праздник от 5 до 10 баллов

Спектакль, творческий вечер- 10 баллов.

Подготовка презентации-10 баллов.

Подготовка фильма-15 баллов.

3.5.3. Оказание помощи в проведении мероприятий педагогическими работниками и методическими отделениями при наличии справки от 1 до 5 баллов.

3.5.4. Проведение педагогическими работниками родительских собраний при наличии справки от 1 до 5 баллов.

3.5.5. Проведение мероприятий в школах, детских садах, и т.п. от 1 до 5 баллов.

3.5.6. Своевременное размещение объявлений, рекламы мероприятий, в средствах массовой информации и на сайте – 1 балл.

Своевременное размещение постов, подготовленных самостоятельно от 1 до 5 баллов.

3.5.7. Распространение /покупка билетов для учащихся - не менее двух билетов: 1 балл,

не менее четырех билетов: 2 балла,

не менее шести билетов: 3 балла,

свыше шести билетов: 4 балла.

3.5.8. Выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности от 5 до 20 баллов.

3.6. Критерии материального стимулирования преподавателя.

	Критерии	Расчет показателей в баллах	Периодичность, условия
1.	Участие педагогических работников в конкурсах, конкурсах-фестивалях, выставках, фестивалях	Областной уровень, региональный уровень: - очный формат: 4 балла - заочный формат: 2 балла Всероссийский, международный уровень: - очный формат: 6 баллов - заочный формат 3 балла	По факту при наличии заявки, подписанной директором
2.	Участие педагогических работников в концертной, выставочной, лекторской, проектной деятельности	Общешкольный концерт, выездной концерт, тематический концерт, общешкольное мероприятие, выездное мероприятие, тематическое мероприятие 2 балла (за каждый номер) За проведение теоретической части (презентация, лекторская деятельность) 8 баллов Тематический публичный классный концерт, тематическая публичная выставка-мероприятие 10 баллов (за каждый концерт, мероприятие) За проведение теоретической части (презентация, лекторская деятельность) 8 баллов	По факту при наличии приказа

3.	Организация внеурочной и досуговой деятельности с учащимися класса, группы, школы	Проведение родительских собраний/классных часов 2 балла Организация экскурсий, посещение концертов, театров, музеев и т.п. 2 балла В обязательном порядке подавать сведения за 5-7 календарных дней до мероприятия, в рабочие дни при наличии приказа.	По факту в обязательном порядке пригласить педагога-организатора
4.	Участие педагогических творческих коллективов в концертной деятельности	Общешкольный концерт, выездной концерт - 4 балла, каждое следующее произведение 2 балла (но не более 10 баллов в пределах одного показателя)	По факту При наличии приказа
5.	Качественное ведение документации	Сдача в срок, отсутствие замечаний: 2 балла	По факту
6.	Поддержка госпабликов	Репосты, лайки, комментарии - не менее 2-х раз в неделю.	1 раз в неделю подписка на группу
7.	Участие учащегося класса в конкурсах/конкурсах-фестивалях для инструментальных отделений	Не менее 2 раз за учебный год. В мероприятиях из Приложения №3 Школьный конкурс, конкурс фестиваль: 1 балл (за одного участника, но не более 6 баллов в пределах одного показателя)	По факту при наличии приказа
		Областной уровень, региональный уровень: - очный формат: Лауреат 6 баллов Дипломант 4 балла Участник 2 балла - заочный формат: Лауреат 3 балла Дипломант 2 балла Участник 1 балл Всероссийский, Международный уровень: - очный формат: Лауреат 9 баллов Дипломант 6 баллов Участник 3 балла - заочный формат Лауреат 4 балла Дипломант 3 балла Участник 2 балла	По факту при наличии заявки, подписанной директором
8.	Участие учащегося класса в конкурсах/конкурсах-	Не менее 2 раз за учебный год! В мероприятиях из Приложения №3 Школьный конкурс, конкурс фестиваль: 1	По факту при наличии приказа

	фестивалях для вокального отделения	<p>балл (за одного участника, но не более 6 баллов в пределах одного показателя)</p> <p>Областной уровень, Региональный уровень:</p> <p>- очный формат:</p> <p>Лауреат 4 балла (но не >12 баллов в пределах одного показателя)</p> <p>Дипломант 2 балла (но не >6 баллов в пределах одного показателя)</p> <p>Участник 1 балл (но не >3 баллов в пределах одного показателя)</p> <p>- заочный формат:</p> <p>Лауреат 2 балла (но не >6 баллов в пределах одного показателя)</p> <p>Дипломант 1 балл (но не >3 баллов в пределах одного показателя)</p> <p>Участник 0 баллов</p> <p>При исполнении такой же программы на последующих конкурсах:</p> <p>Лауреат, Дипломант-1 балл (но не >3 баллов)</p> <p>Участник 0 баллов</p> <p>Всероссийский, Международный уровень</p> <p>- очный формат:</p> <p>Лауреат 6 баллов (но не >18 баллов в пределах одного показателя)</p> <p>Дипломант 4 балла (но не >12 баллов в пределах одного показателя)</p> <p>Участник 2 балл (но не >6 баллов в пределах одного показателя)</p> <p>- заочный формат:</p> <p>Лауреат 3 балла (но не >9 баллов в пределах одного показателя)</p> <p>Дипломант 2 балла (но не >6 баллов в пределах одного показателя)</p> <p>Участник 1 балл (но не >3 баллов в пределах одного показателя)</p> <p>При исполнении такой же программы на последующих конкурсах:</p> <p>Лауреат, Дипломант-2 балла (но не >6 баллов)</p> <p>Участник 0 баллов</p>	По факту при наличии заявки, подписанной директором
9.	Участие школьных творческих коллективов (хор, оркестр, ансамбль)	<p>При ненадлежащей подготовке учащихся к выступлению, баллы не начисляются!</p> <p>Школьный конкурс, конкурс фестиваль: 3 балл</p> <p>Областной уровень, региональный уровень:</p> <p>- очный формат: 10 баллов</p>	<p>При наличии приказа</p> <p>При наличии заявки, подписанной</p>

		- заочный формат: 6 баллов Всероссийский, международный уровень: - очный формат: 15 баллов - заочный формат 10 баллов	директором
10.	Участие преподавателя, учащегося, дуэта учащихся в концертной деятельности	При ненадлежащей подготовке учащихся к выступлению, баллы не начисляются Общешкольный, выездной, школьный концерт (музыкальные гостиные) 1 балл (за каждый номер), но не более 3 баллов Концерт отделений 1 балл (за каждый номер)	По факту при наличии приказа По факту при наличии приказа
11.	Участие школьных творческих коллективов (хор, оркестр, ансамбль в концертной деятельности)	При ненадлежащей подготовке учащихся к выступлению, баллы не начисляются До 8-ми участников: общешкольный концерт, выездной концерт: 3 балла каждое следующее произведение 2 балла (но не более 11 баллов в пределах одного показателя) Более 8-ми участников: общешкольный концерт, выездной концерт: 5 баллов каждое следующее произведение 3 балла (но не более 17 баллов в пределах одного показателя) Не менее двух раз за учебный год.	По факту при наличии приказа
12.	Участие школьных творческих коллективов (группы, классов) в городских, окружных праздниках, фестивалях, проектах	При ненадлежащей подготовке учащихся к выступлению, баллы не начисляются - очный формат: 10 баллов - заочный формат: 6 баллов	При наличии заявки, подписанной директором
13.	Участие преподавателя, учащегося в выставочной деятельности	При ненадлежащей подготовке учащихся к выступлению, баллы не начисляются. школьная, городская, выездная выставка: 3 балла за одного участника Более 8-ми участников: выездная выставка: 5 баллов (Но не более 17 баллов в пределах одного показателя)	По факту при наличии приказа
14.	Участие школьных коллективов (групп, классов) в городском и выездном пленэре	При ненадлежащей подготовке учащихся к выступлению, баллы не начисляются До 8-ми участников (внутришкольная выставка): 3 балла за каждого участника (но не более 11 баллов в пределах одного показателя) Более 8-ми участников (выездная выставка): 5 баллов за каждого участника	

3.7. Критерии материального стимулирования библиотекаря, заведующей канцелярией, секретаря-машинистки.

- отсутствует предписание контролирующих органов – от 1 до 10 баллов.
- своевременное выполнение всех пунктов прописанных обязанностей текущей работы – 5 баллов.
- отсутствие дисциплинарных взысканий – 3 балла.
- система работы с документами – 10 баллов.
- выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности от 5 до 20 баллов.

3.8. Критерии материального стимулирования заведующего хозяйством.

- отсутствует предписание контролирующих органов – от 1 до 6 баллов.
- своевременное выполнение всех пунктов прописанных обязанностей текущей работы – 5 баллов.
- отсутствие дисциплинарных взысканий – 5 баллов.
- отсутствует обоснованные жалобы участников образовательных отношений, нашедших отражение в административных актах (в рамках должностной инструкции) – от 1 до 5 баллов.
- привлечение внебюджетных средств – от 1 до 10 баллов.

3.9. Критерии материального стимулирования рабочего по обслуживанию здания.

- отсутствие замечаний по соблюдению трудовой дисциплины, выполнению всех приказов, правил внутреннего распорядка от 2 до 10 баллов
- отсутствие замечаний по соблюдению должностной инструкции 5 баллов.

_____».

2. Опубликовать настоящее постановление в сетевом издании «Богородская газета».

3. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2026.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на начальника Управления культуры администрации Богородского муниципального округа Нижегородской области И.Н. Чистову.

Глава местного самоуправления



А.Н.Коротков

И.Н.Чистова
2-38-62