



**Администрация  
Лысковского муниципального округа  
Нижегородской области**

**ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е**

06.03.2024

№ 442

**О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждений дополнительного образования, подведомственных отделу культуры, развития спорта и туризма администрации Лысковского муниципального округа Нижегородской области, утвержденное постановлением администрации Лысковского муниципального округа Нижегородской области от 12 мая 2022 г. № 1011**

В соответствии с постановлениями Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 г. № 468 «Об оплате труда работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования и науки Нижегородской области», Уставом Лысковского муниципального округа Нижегородской области, администрация Лысковского муниципального округа **п о с т а н о в л я е т**:

1. Внести в Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждений дополнительного образования, подведомственных отделу культуры, развития спорта и туризма администрации Лысковского муниципального округа Нижегородской области, утвержденное постановлением администрации Лысковского муниципального округа Нижегородской области от 12 мая 2022 г. № 1011 (с изменениями, внесенными постановлением администрации Лысковского муниципального округа Нижегородской области от 15 ноября 2022 г. № 2450, от 28 марта 2023 г. № 511, от 25 октября 2023 г. № 2074) (далее – Положение), следующие изменения:

1.1. В разделе 1 «Общие положения» подпункт 3.7 изложить в следующей редакции:

«3.7. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания с наименованиями «Народный», «Заслуженный» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, вне зависимости от сферы деятельности, в которой присвоено почетное звание, и почетные звания «Ветеран сферы воспитания и образования» и «Мастер спорта международного класса», а также ведомственные награды федеральных органов исполнительной власти в виде нагрудных знаков или медалей, предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание, ведомственные награды в размере 10% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для

руководителя и заместителей руководителя не зависит от соответствия почетного звания, ведомственной награды профилю организации.

(п. 3.9 в ред. постановления Правительства Нижегородской области от 10.10.2023 N 914).».

1.2. В приложении 1 к Положению «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждений:

1.2.1. Подпункты 1.2 - 1.5 пункта 1 изложить в следующей редакции:

«1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (секретарь учебной части)	4 927

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	5 264
2 квалификационный уровень	1,05	5 555

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	12 188
2 квалификационный уровень (концертмейстер)	1,11	13 541
3 квалификационный уровень	1,17	14 219
4 квалификационный уровень (преподаватель)	1,22	14 897

1.5. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	8 152
2 квалификационный уровень	1,04	8 492
3 квалификационный уровень	1,09	8 832

1.2.2. Подпункт 1.9.1 изложить в следующей редакции:

«1.9.1 Педагогическим работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания с наименованиями «Народный», «Заслуженный» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, вне зависимости от сферы деятельности, в которой присвоено почетное звание, и почетные звания «Ветеран сферы воспитания и образования» и «Мастер спорта международного класса», а также ведомственные награды федеральных органов исполнительной власти в виде нагрудных знаков или медалей, предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание, ведомственные награды в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки не зависит от соответствия педагогической деятельности при преподавании дисциплин.».

1.3. Приложение 3 к Положению изложить в редакции в соответствии с приложением 1 к настоящему постановлению.

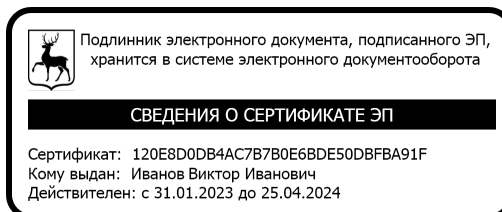
1.4. Приложение 6 к Положению изложить в редакции в соответствии с приложением 2 к настоящему постановлению.

2. Отделу организационно-кадровой работы администрации Лысковского муниципального округа Нижегородской области обеспечить официальное обнародование настоящего постановления в соответствии с Уставом Лысковского муниципального округа Нижегородской области и размещение его на официальном сайте администрации Лысковского муниципального округа Нижегородской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

3. Действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 1 марта 2024 г.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Лысковского муниципального округа по социальной политике.

Глава местного самоуправления



В.И.Иванов

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к постановлению администрации  
Лысковского муниципального округа  
Нижегородской области  
от 06.03.2024 № 442

### «Приложение 3

к Положению об оплате труда  
работников муниципальных бюджетных,  
автономных и казённых учреждений  
дополнительного образования,  
подведомственных отделу культуры,  
развития спорта и туризма  
администрации Лысковского  
муниципального округа

**Примерное положение о распределении стимулирующей  
части фонда оплаты труда муниципальных бюджетных, автономных и  
казённых учреждений дополнительного образования,  
подведомственных отделу культуры, развития спорта и  
туризма администрации Лысковского муниципального  
округа Нижегородской области  
(далее -Положение)**

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждений дополнительного образования, подведомственных отделу культуры, развития спорта и туризма администрации Лысковского муниципального округа Нижегородской области (далее - учреждения).

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам учреждения (далее - выплаты стимулирующего характера). Настоящее Положение является примерным и служит основой для разработки положения о стимулировании труда в учреждении.

1.3. Положение о стимулировании труда работников учреждения принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной уставом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников и органа самоуправления учреждения.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда работников учреждения. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на вышеуказанные цели.

1.5. 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 учреждения.

## 2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в виде надбавок, определенных приложениями 1, 6 к Положению);
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы;
- выплаты молодым специалистам.

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения. Примерный перечень критериев оценки результативности и качества работы учреждений изложен в разделе 3 настоящего приложения.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за качество 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.

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 учреждения.

2.1.4. Выплата молодым специалистам в размере 3000 рублей ежемесячно устанавливается выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, принятым на работу на постоянной основе на педагогические должности в учреждение 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).

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

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника учреждения устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения на период, предусмотренный положением об оплате труда в данном учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

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

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

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

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

3.1. Критерии материального стимулирования руководителей образовательных учреждений дополнительного образования (далее - ОУ).

Обязательным условием выплаты стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю образовательного учреждения является наличие лицензии на ведение образовательной деятельности по образовательным программам, реализуемым учреждением 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.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Сохранение контингента обучающихся	Да	0-3,0
2.	Повышение квалификации руководителя	Да	1,5
3.	Модернизация образовательного процесса и процесса управления	Да	0,5-2,0
4.	Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса	Да	2,0
5.	Качественный уровень педагогических кадров	Да	0,5-2,0
6.	Организация повышения квалификации педагогических работников	Да	2,0
7.	Методическая работа коллектива учреждения	Да	0-2,0
8.	Актуализация информации на официальном сайте учреждения	Да	0,5-1,5
9.	Наличие и соблюдение нормативных актов о стимулировании труда работников учреждения	Да	0-1,5
10.	Наличие системы работы с документами	Да	0-3,0
11.	Своевременное исполнение требований Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», Федерального закона «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» от 18.07.2011 N 223-ФЗ	Да	0-2,0
12.	Исполнение бюджета учреждения	Да	2,0
13.	Контроль за своевременным поступлением внебюджетных средств (родительской платы)	Да	0-2,0
14.	Наличие призеров и победителей олимпиад, фестивалей, выставок и конкурсов и т.д.: - на муниципальном уровне; - на областном уровне; - на федеральном уровне, международном уровне	Да Да Да	0,5 1,0 2,0

15.	Работа по реализации программы «Пушкинская карта»: - Наличие актуальных рекламных материалов по программе «Пушкинская карта» в афишах, на сайтах, в наружной рекламе и СМИ; - Процент мероприятий по программе «Пушкинская карта», от общего количества актуальных платных событий из плана мероприятий учреждения, рассчитанных на целевую аудиторию (молодежь от 14 до 22 лет); - Рост объема продаж по программе «Пушкинская карта» - Рост объема реализации билетов по программе «Пушкинская карта».	Да	0,8
		Да	1,5
		Да	1,7
		Да	1,0
16.	Работа в учреждении по осуществлению проектной деятельности в рамках конкурсов Президентского фонда культурных инициатив (ПФКИ): - Фактическое участие в заявочных кампаниях; - Проект-победитель с заявленной суммой грантовых средств ПФКИ до 500, 0 тыс. руб.; - Проект-победитель с заявленной суммой грантовых средств ПФКИ до 3,0 млн. руб.; - Проект-победитель с заявленной суммой грантовых средств ПФКИ свыше 3,0 млн. руб.; - Подача заявки на новый проект в стадии реализации существующего проекта победителя; - Наличие в проекте – победителе мероприятий по программе «Пушкинская карта»; - Участие в обучающих семинарах проектного офиса	Да	0,5
		Да	1,0
		Да	1,2
		Да	1,8
		Да	0,5
		Да	0,5
		Да	0,5
17.	Участие в культурно-просветительских мероприятиях муниципального округа	Да	0-2,0
18.	Укрепление материально-технической базы учреждения, содержание зданий	Да	0-2,0
Максимальное количество баллов			45,0

Примечания:

К пункту 1. Сохранение контингента обучающихся - сохранение контингента обучающихся на уровне планового показателя, отсутствие или уменьшение количества отсева учащихся без уважительных причин.

К пункту 2. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К пункту 3. Модернизация образовательного процесса и процесса управления - использование современного содержания образования и образовательных технологий, соответствие образовательных программ учреждения требованиям БУП, обеспечение профильного обучения (в т.ч. индивидуальных образовательных программ обучающихся), программ компенсирующего обучения, предпрофессионального образования, внедрение научных методов управления.

К пункту 4. Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса – полная укомплектованность учреждения педагогическими работниками и обслуживающим персоналом.

К пункту 5. Качественный уровень педагогических кадров - наличие у преподавателей высшего профессионального педагогического или среднего специального педагогического образования на уровне 100% и квалификационной категории не менее чем у 80%

педагогического персонала 2 балла, наличие у преподавателей высшего профессионального педагогического или среднего специального педагогического образования на уровне 100% и квалификационной категории не менее чем у 60% педагогического персонала 0,5 балла.

К пункту 6. Организация повышения квалификации педагогических работников - направление педагогических работников учреждения на курсы повышения квалификации, обучающие семинары, конференции, мастер-классы в течение рассматриваемого периода.

К пункту 7. Методическая работа коллектива учреждения - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, разработка учебно-воспитательных программ, положений, проектная деятельность.

К пункту 8. Актуализация информации на официальном сайте учреждения – размещение периодически обновляемой информации на сайте об уставной деятельности учреждения.

К пункту 9. Наличие и соблюдение нормативных актов о стимулировании труда работников учреждения – предполагает наличие локальных нормативно-правовых актов по материальным и нематериальным стимулам повышения качества и эффективности труда и их регулярное применение в управленческой деятельности.

К пункту 10. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний по работе с документацией со стороны представителей органов, осуществляющих управление в сфере дополнительного образования, контролирующих органов.

К пункту 11. Своевременное исполнение требований Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», Федерального закона «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» от 18.07.2011 N 223-ФЗ – контроль за своевременным составлением, размещением, выполнением плана закупок и предоставление отчётности по закупкам.

К пункту 12. Исполнение бюджета учреждения - отсутствие нарушений **Бюджетного** и **Налогового** кодекса и своевременное исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности.

К пункту 13. Контроль за своевременным поступлением внебюджетных средств (родительской платы) – отсутствие за отчётный период задолженности по уплате родительской платы - 2 балла, поступление за отчётный период родительской платы на уровне не менее 90% - 1 балл, менее 90% - 0 баллов.

К пункту 14. Наличие призеров и победителей олимпиад, фестивалей, выставок и конкурсов и т.д. - наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов на муниципальном, областном, федеральном и международном уровне без учета количества призеров в рассматриваемом периоде.

К пункту 15. Работа по реализации программы «Пушкинская карта»:

- Наличие актуальных рекламных материалов по программе «Пушкинская карта» в афишах, на сайтах, в наружной рекламе и СМИ;

- Процент мероприятий по программе «Пушкинская карта», от общего количества актуальных платных событий из плана мероприятий учреждения, рассчитанных на целевую аудиторию (молодежь от 14 до 22 лет): за отчётный квартал таких мероприятий должно быть не менее 30% от общего количества платных мероприятий;

- Рост объёма продаж по программе «Пушкинская карта»: ежемесячное увеличение объёма продаж по программе «Пушкинская карта» должно составлять не менее 15%;

- Рост объёма реализации билетов по программе «Пушкинская карта»: ежемесячное увеличение объёма реализации билетов по программе «Пушкинская карта» должно составлять не менее 15%.

К пункту 16. Работа в учреждении по осуществлению проектной деятельности в рамках конкурсов Президентского фонда культурных инициатив (ПФКИ):

- Фактическое участие в заявочных кампаниях – предполагает участие учреждения в отчётном квартале в текущей заявочной кампании;

- Проект-победитель с заявленной суммой грантовых средств ПФКИ до 500, 0 тыс. руб. – предполагает наличие в учреждении проекта-победителя в отчётном квартале с заявленной суммой грантовых средств ПФКИ до 500, 0 тыс. руб.;
- Проект-победитель с заявленной суммой грантовых средств ПФКИ до 3,0 млн. руб. – предполагает наличие в учреждении проекта-победителя в отчётном квартале с заявленной суммой грантовых средств ПФКИ до 3,0 млн. руб.;
- Проект-победитель с заявленной суммой грантовых средств ПФКИ свыше 3,0 млн. руб.- предполагает наличие в учреждении проекта-победителя в отчётном квартале с заявленной суммой грантовых средств ПФКИ свыше 3,0 млн. руб.;
- Подача заявки на новый проект в стадии реализации существующего проекта победителя – предполагает подачу учреждением в отчётном квартале заявки на новый проект в стадии реализации существующего проекта победителя;
- Наличие в проекте – победителе мероприятий по программе «Пушкинская карта» предполагает наличие в отчётном квартале в проекте-победителе мероприятий по программе «Пушкинская карта»;
- Участие в обучающих семинарах проектного офиса – предполагает личное участие руководителя и (или) работников учреждения в обучающих семинарах проектного офиса в течение отчётного квартала.

К пункту 17. Участие в культурно-просветительских мероприятиях округа согласно месячных планов работы учреждения.

К пункту 18. Укрепление материально-технической базы учреждения, содержание здания (помещения) – поддержание в рабочем состоянии инженерных коммуникаций, соответствие помещений и прилегающих территории санитарно-гигиеническим нормам, своевременное проведение планового и текущего ремонтов зданий и помещений, приобретение основных средств, учебных и наглядных пособий.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте	Да	-2
2	Предписания Роспотребнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансово-экономических мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в смете организации	Да	-2
3	Предписания Госпожнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансово-экономических мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в смете организации	Да	-2
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2

3.2. Критерии материального стимулирования заместителя директора учреждения.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Сохранение контингента обучающихся	Да	3,5
2.	Повышение квалификации	Да	2,5
3.	Система работы с документами заместителя директора	Да	3,5

4.	Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	Да	3,5
5.	Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов: - на уровне школы;	Да	1,5
	- на уровне муниципального округа;	Да	2,0
	- на областном уровне;	Да	3,0
	- на федеральном уровне, международном	Да	4,0
6.	Методическая работа курируемых педагогов	Да	3,0
7.	Организация повышения квалификации курируемых педагогов	Да	3,0
8.	Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) курируемых педагогов	Да	3,0
9.	Информатизация управленческой деятельности	Да	2,5
	Максимальное количество баллов		35,0

Примечания:

К пункту 1. Сохранение контингента обучающихся - отсутствие или уменьшение количества отсева учащихся без уважительных причин.

К пункту 2. Повышение квалификации заместителя директора - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К пункту 3. Система работы с документами заместителя директора - своевременное ведение обязательной текущей документации заместителем директора в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у заместителя директора со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов.

К пункту 4. Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации - положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся.

К пункту 5. Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов без учета количества этих призеров.

К пункту 6. Методическая работа курируемых педагогов - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие самого заместителя и курируемых им педагогов в профессиональных конкурсах не ниже районного уровня, обобщение педагогического опыта курируемых педагогов на муниципальном, областном уровнях.

К пункту 7. Организация повышения квалификации курируемых педагогов - прохождение курируемыми педагогами курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях не реже одного раза в два года, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
-------	---	------------	-------

1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте	Да	-2
2	Предписания Роспотребнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансово емких мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в смете организации	Да	-2
3	Предписания Госпожнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансово емких мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в смете организации	Да	-2
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2

### 3.3. Критерии материального стимулирования педагога дополнительного образования

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода	Да	1,0
2.	Наличие системы работы с документами	Да	2,0
3.	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов:		
	- на уровне школы	Да	0,5
	- на уровне муниципального округа	Да	1,0
	- на областном уровне	Да	2,0
	- на федеральном уровне, международном уровне	Да	2,5
4.	Наличие авторской образовательной программы	Да	2,0
5.	Наличие диагностической работы	Да	2,0
6.	Применение информационных технологий в образовательном процессе	Да	1,5
7.	Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм	Да	2,0
8.	Наличие работы с родителями	Да	1,5
9.	Методическое обеспечение образовательного процесса	Да	1,0
10.	Сотрудничество с организациями дополнительного образования, ОО, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями	Да	1,5
11.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Да	1,5
	Максимальное количество баллов		22,0

#### Примечания:

К пункту 1. Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах не ниже муниципального уровня, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в рассматриваемый период.

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

К пункту 3. Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов без учета количества призеров.

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

К пункту 5. Наличие диагностической работы - наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, детского коллектива и состоянии семейного воспитания обучающихся.

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

К пункту 7. Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм.

К пункту 8. Наличие работы с родителями - эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе.

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

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

К пункту 11. Наличие в организации детей из социально неблагополучных семей, сохранение контингента данных детей в организации.

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	Да	-2
2.	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3.	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

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

3.5. Размер выплат стимулирующего характера директору учреждения устанавливается приказом учредителя по согласованию с органом самоуправления учреждения.

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

3.7. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом руководителя учреждения. В состав экспертно-аналитической группы могут входить руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, руководители методических объединений (комиссий), представители представительного органа работников, представители органа самоуправления учреждения.

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

3.9. 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.

3.10. 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.

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

3.12. 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.

3.13. 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 орган самоуправления учреждения.

3.14. Руководитель учреждения представляет в орган самоуправления учреждения аналитическую информацию о достижениях работников учреждения, стимулирование которых производится за результативность и качество труда, в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

3.15. На основании представления руководителя учреждения орган самоуправления учреждения 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 органа самоуправления учреждения определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

3.16. 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, зафиксированных в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Подсчет баллов для оценки руководителя учреждения проводится учредителем. Полученное

количество баллов суммируется с баллами других работников учреждения и определяется итоговое количество баллов по учреждению.

3.17. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда (п. 1.3 Положения), запланированный на период установления стимулирующих надбавок, за минусом суммы, необходимой на уплату единого социального налога, делится на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОУ рассчитывается по формуле:

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

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла;

Б - количество баллов;

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

Например, ФОТ надбавок на период с сентября по декабрь включительно составляет 250000 руб., а общая сумма баллов, набранная работниками ОУ = 1000, тогда денежный вес 1 балла = 250000 руб. / 1000 = 250 руб.

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника ОУ 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.

4. Стимулирование работников учреждения, критериальная база оценки качества и результативности труда по должностям которых не предусмотрена разделом 3 настоящего приложения, производится за счет доли фонда стимулирующих выплат, пропорциональной доле базового фонда оплаты труда, используемой на оплату труда этой категории работников.

\_\_\_\_\_».

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к постановлению администрации  
Лысковского муниципального округа  
Нижегородской области  
от 06.03.2024 № 442

### «Приложение 6

к Положению об оплате труда  
работников муниципальных бюджетных,  
автономных и казённых учреждений  
дополнительного образования,  
подведомственных отделу культуры,  
развития спорта и туризма  
администрации Лысковского  
муниципального округа

#### **Порядок формирования должностных окладов работников учреждений дополнительного образования, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ должностей работников культуры**

1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по ПКГ и персональных повышающих коэффициентов.
2. Размеры минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы работников занимающих должности по ПКГ должностей работников культуры:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), руб.
1.	ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		10 538
2.	ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	1,0	11 626
2.2.	2 квалификационный уровень	1,06	12 354
2.3.	3 квалификационный уровень	1,12	13 080
2.4.	4 квалификационный уровень	1,18	13 807
3.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» (руководитель кружка, аккомпаниатор, культурорганизатор)		12 794
4.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (библиотекарь, библиограф, звукооператор, художник, художник-конструктор и другие)		14 327

5.	ПКГ «Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии» (заведующий отделом (сектором) библиотеки, заведующий отделом (сектором) музея, звукорежиссер и другие)		16 037
----	---	--	--------

\_\_\_\_\_».