



**Администрация
Лысковского муниципального округа
Нижегородской области**

ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е

28.03.2023

№ 511

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» от 27 декабря 2022 г. № 1129 «О внесении изменений в постановление Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 г. № 468», 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) (далее – Положение), следующие изменения:

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

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

«1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня – 4626 рублей.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	4 626

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	4 943
2 квалификационный уровень	1,05	5 216

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад ⁴ , руб.
1 квалификационный уровень	1,0	11 444
2 квалификационный уровень	1,11	12 715
3 квалификационный уровень	1,17	13 351
4 квалификационный уровень	1,22	13 988

1.5. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений – 7654 рубля.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	7 654
2 квалификационный уровень	1,04	7 974
3 квалификационный уровень	1,09	8 293

».

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

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

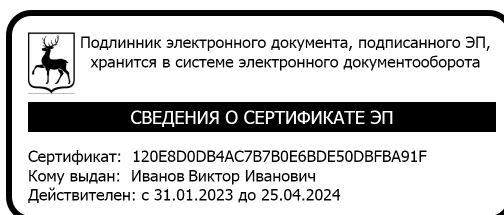
2. Действие настоящего постановления распространяется на правоотношения,

возникшие с 1 октября 2022 г., за исключением таблицы «1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников» подпункта 1.1.1 настоящего постановления и приложения 2 к настоящему постановлению, которые распространяют свое действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2023 г.

3. Отделу организационно-кадровой работы администрации Лысковского муниципального округа Нижегородской области обеспечить официальное опубликование (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».

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 _____ № _____

«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 учреждений**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения (далее - Положение) разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников учреждений.

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

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 учреждения. Примерный перечень критериев оценки результативности и качества работы учреждений изложен в разделе 3 настоящего приложения.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряженность 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 учреждения 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.

2.2. 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 руководителю образовательного учреждения является наличие лицензии на ведение образовательной деятельности по образовательным программам, реализуемым учреждением.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измери-тели	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	0-1,0
10.	Наличие системы работы с документами	Да	0-2,0
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 зональном 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	Да	0,8

	мероприятий учреждения, рассчитанных на целевую аудиторию (молодежь от 14 до 22 лет); - Рост объёма продаж по программе «Пушкинская карта» -Рост объёма реализации билетов по программе «Пушкинская карта».	Да Да Да	1,5 1,7 1,0
16.	Участие в культурно-просветительских мероприятиях города, района	Да	0-1,5
17.	Укрепление материально-технической базы учреждения, содержание зданий	Да	0-2,0
	Максимальное количество баллов		37

Примечания:

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

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

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

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

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

К п. 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 п. 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, контролирурующих органов.

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

К п. 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 уроне не менее 90% - 1 балл, менее 90% - 0 баллов.

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

К п. 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 п. 16. Участие в культурно-просветительских мероприятиях города, района – участие в культурно-просветительских мероприятиях города, района согласно месячных планов работы учреждения.

К п.17. 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	Измери-тели	Баллы
-------	---	-------------	-------

1.	Травматизм сотрудников на рабочем месте	Да	-2
2.	Предписания надзорных и контролирующих органов, не выполненные своевременно, за исключением финансово-хозяйственных мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения	Да	-2
3.	Обоснованные жалобы посетителей, нашедшие отражение в книге жалоб и административных актах	Да	-2
4.	Нарушение трудовой дисциплины (опоздание на работу, уход с работы без разрешения, прогул)	Да	-2

3.2. Критерии материального стимулирования заместителя директора образовательного учреждения.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Сохранение контингента обучающихся	Да	2
2.	Повышение квалификации	Да	1
3.	Система работы с документами заместителя директора	Да	1
4.	Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	Да	2
5.	Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов:		
	- на уровне школы;	Да	0,5
	- на уровне города;	Да	1
	- на уровне муниципального округа;	Да	1,5
	- на областном уровне;	Да	2
	- на федеральном уровне, международном	Да	2,5
6.	Методическая работа курируемых педагогов	Да	2
7.	Организация повышения квалификации курируемых педагогов	Да	2
8.	Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) курируемых педагогов	Да	2
9.	Информатизация управленческой деятельности	Да	1

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 учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да	-2
2	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да	-2
3	Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да	-2
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов	Да	-2

3.3. Критерии стимулирования преподавателя

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Положительная динамика уровня успеваемости (достижений) учащихся по итогам полугодия, переводных экзаменов	Да	2
2	Объективность оценки учителем качества знаний учащихся	Да	2
3	Наличие методической работы учителя	Да	1
4	Отсутствие замечаний по работе с документами	Нет	0,5

	согласно должностной инструкции		
5	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов: - на уровне школы; - на уровне города; - на уровне муниципального округа; - на областном уровне; - на федеральном уровне, международном	Да Да Да Да Да	0,5 1 1,5 2 2,5
6	Наличие аналитической работы учителя	Да	1
7	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе	Да	1
8	Участие в инновационной и экспериментальной работе	Да	1,5
9	Наличие работы с родителями	Да	1
10	Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм	Да	2
11	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода	Да	1
12	Проведение (участие) выставок, конкурсов, олимпиад: - на уровне школы - на уровне округа - на зональном уровне, на уровне области - на региональном, всероссийском уровне	Да	0,5 1 1,5 2
13	Творческая деятельность: - на уровне школы - на уровне округа - на зональном уровне, уровне области - на всероссийском, межрегиональном уровне - на международном уровне	Да	1 1,5 2 2,5 3
14	Методическое обеспечение образовательного процесса.	Да	1

Примечания:

К пункту 1. Положительная динамика уровня успеваемости в классе по итогам каждого полугодия - сохранение и улучшение качества знаний учащихся. Рассматривается обобщенный результат по общему количеству учащихся, с которыми работает учитель.

К пункту 2. Объективность оценки учителя качества знаний учащихся - соответствие оценки учителя (показателя развития) и внешней оценки со стороны внешнего эксперта (тест, срез, контрольная работа, экзамен).

К пункту 3. Наличие методической работы учителя - участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах («Учитель года») не ниже районного уровня в течение рассматриваемого периода. Участие в работе районного методического объединения, руководство методическим объединением учителей школьного уровня. Наличие систематизированного учебно-методического обеспечения образовательного процесса по преподаваемому предмету, опубликованных методических материалов, обобщенного педагогического опыта (на муниципальном и региональном уровне).

К пункту 4. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОУ, контролирующих органов по работе с документацией.

К пункту 6. Наличие аналитической работы учителя - наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей, дифференцированный подход к организации учебной деятельности.

К пункту 7. Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе - уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К пункту 8. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, методик, технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К пункту 9. Наличие работы с родителями - эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, включая индивидуальную работу.

К пункту 11. Прохождение курсовой подготовки, обучение в аспирантуре, соискательство и защита ученого звания.

К пункту 12. Участие в подготовке, проведении (оформлении) выставок, конкурсов, олимпиад различных уровней.

К пункту 13. Творческая деятельность – повышение своего профессионального мастерства, проведение персональных выставок, мастер-классов, участие преподавателя в конкурсах и выставках творческих работ различных уровней.

К пункту 14. Методическое обеспечение образовательного процесса - наличие систематизированного учебно-методического материала по преподаваемому предмету, методических разработок занятий с учащимися, согласно утверждённой образовательной программы, образцов изделий, опубликованных методических материалов, обобщённого педагогического опыта (на муниципальном и региональном уровне).

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	Наличие систематических пропусков учащимися уроков без уважительной причины	Да	-2
4	Невыполнение учебной программы	Да	-2
5	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

3.4. Критерии материального стимулирования классного руководителя.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Сохранение контингента обучающихся	Да	1
2	Повышение квалификации	Да	0,5

3	Посещаемость учащимися учебно-воспитательных мероприятий в школе	Да	0,5
4	Правонарушения учащихся класса	Нет	0,5
5	Наличие неуспевающих в классе по итогам каждого полугодия	Нет	0,5
6	Сотрудничество с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями	Да	0,5
7	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	Нет	0,5
8	Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы классного руководителя	Да	0,5
9	Наличие диагностической работы	Да	0,5
10	Эстетическое оформление предметной среды проводимых мероприятий	Да	1
11	Наличие ученического самоуправления	Да	1
12	Наличие работы с родителями	Да	1

Примечания:

К пункту 1. Выбытие обучающихся без уважительных причин.

К пункту 2. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, активное участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах не ниже районного уровня за рассматриваемый период.

К пункту 3. Посещаемость учащимися учебно-воспитательных мероприятий в школе - 100% посещаемость, кроме отсутствия по уважительным причинам.

К пункту 4. Правонарушения учащихся класса при наличии вступившего в силу постановления об административном взыскании или решения суда о применении мер уголовной ответственности.

К пункту 6. Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями - систематическое взаимодействие с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для учащихся, привлечение специалистов партнерских организаций к образовательной деятельности с учащимися.

К пункту 7. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОУ, контролирующих органов по работе с документацией.

К пункту 8. Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы классного руководителя - наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К пункту 9. Наличие диагностической работы - наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, коллектива класса и состоянии семейного воспитания учащихся.

К пункту 11. Наличие ученического самоуправления - наличие в классе действенной системы ученического самоуправления и участие воспитанников в общественных организациях и различных органах общественного управления ОУ.

К пункту 12. Наличие работы с родителями - наличие в классе действующего родительского комитета и системы работы с родителями по совместному воспитанию учащихся.

Критерии, 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
4	Систематические пропуски учащимися класса учебных занятий без уважительной причины	Да	-2

3.9. 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.

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

3.11. 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.

3.12. 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.

3.13. 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.

3.14. 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.

3.15. 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.

3.16. 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.

3.17. 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.

3.18. 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.

3.19. 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.

3.20. 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.

3.21. 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.

3.22. 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:

$$HE = (D \times B) / M, \text{ где:}$$

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

D - денежный вес одного балла;

B - количество баллов;

M - 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 _____ № _____

«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

**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»		9 895
2.	ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	1,0	10 916
2.2.	2 квалификационный уровень	1,06	11 600
2.3.	3 квалификационный уровень	1,12	12 282
2.4.	4 квалификационный уровень	1,18	12 964
3.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» (руководитель кружка, аккомпаниатор, культурорганизатор)		12 013
4.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (библиотекарь, библиограф, звукооператор, художник, художник-конструктор и другие)		13 453

5.	ПКГ «Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии» (заведующий отделом (сектором) библиотеки, заведующий отделом (сектором) музея, звукорежиссер и другие)		15 058
----	---	--	--------

_____».