

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Л.Н. Голышкина
Протокол заседания профкома
от «31» августа 2023 г. №1

УТВЕРЖДЕНО

директор МБОУ СОШ
с.Кузьминские Отвержки
_____ И.И. Шишин
Приказ от «31» августа 2023 г. №243/4

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы
села Кузьминские Отвержки
Липецкого муниципального района Липецкой области**

І. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы села Кузьминские Отвержки Липецкого муниципального района Липецкой области (далее - Положение) разработано в соответствии с Положением «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Липецкого муниципального района», принятого решением Совета депутатов Липецкого муниципального района №80 от 21.10.2008г. (в редакции решений Совета депутатов Липецкого муниципального района от 07.04.2009 № 132, от 05.10.2010 № 247, от 21.12.2010 № 259, от 05.04.2011 № 282, от 29.07.2011 № 307, от 29.07.2011 № 308, от 25.10.2011 № 327, от 25.09.2012 № 383, от 27.11.2012 № 395, от 22.01.2013 № 405, от 25.02.2014 № 40, от 09.09.2014 № 64, от 16.12.2014 № 73, от 10.02.2015 № 85, от 05.04.2016 № 64, от 29.11.2016 № 107, от 07.03.2017 № 126, от 24.11.2017 № 168, от 26.12.2017 № 181, от 02.03.2018 № 193, от 29.05.2018 № 205, от 27.12.2018 № 228, от 24.12.2019 № 269, от 26.02.2021 № 48, от 26.03.2021 № 58, от 25.06.2021 № 67, от 26.11.2021 № 92, от 24.12.2021 №108, №154 от 25.08.2022, №203 от 22.12.2022), постановлением администрации Липецкой области от 12.05.2020 г. №282 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений образования», постановлениями администрации Липецкого муниципального района №1776 от 18.11.2010г. «О компенсационных и стимулирующих выплатах работников муниципальных учреждений образования» (в редакции от 13.05.2015 №514) и №1962 от 14.12.2010г. «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений» (в редакции от 19.02.2015 №265), а также нормативными правовыми актами РФ, принятыми в связи с введением новой системы оплаты труда и Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы села Кузьминские Отвержки Липецкого муниципального района Липецкой области. Локальный нормативный акт учреждения, устанавливающий систему оплаты труда, принимается работодателем с учётом мнения представительного органа работников учреждения.

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, тарифных ставок, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объемов субсидии, выделяемой на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

1.5. Зарплата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и не ограничивается максимальным размером, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

При этом зарплата работников (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Определение размеров заработной платы работников учреждения, в том числе работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполняемого ими объёма работы.

1.7. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда в объёме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Минтруда и соцразвития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических ... и других работников», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии со стоимостью часа, установленного локальным нормативным актом учреждения в зависимости

от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

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

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников;
- государственных гарантий по оплате труда;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, осуществляющих образовательную деятельность;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждённых решением комиссии;
- мнения представительного органа работников.

2.2. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, тарифную ставку, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Исчисленная при тарификации педагогических работников заработная плата с учетом всех видов их деятельности, за которые системой оплаты труда учреждения предусматриваются соответствующие выплаты, осуществляется им ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.3. Размеры ставок заработной платы наряду с нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) являются расчетными величинами, принимаемыми для исчисления заработной платы педагогических работников за месяц с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

Оклады (должностные оклады) работников представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение всей совокупности трудовых (должностных) обязанностей (всех видов педагогической работы),

предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией работника за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.4. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника закрепляется размер должностного оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы).

2.5. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений и работников из числа учебно-вспомогательного персонала, ставок заработной платы и должностных окладов педагогических работников, учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню образования согласно приложению №1 Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Липецкого муниципального района», принятого решением Совета депутатов Липецкого муниципального района №80 от 21.10.2008г. (в редакции решений Совета депутатов Липецкого муниципального района от 07.04.2009 № 132, от 05.10.2010 № 247, от 21.12.2010 № 259, от 05.04.2011 № 282, от 29.07.2011 № 307, от 29.07.2011 № 308, от 25.10.2011 № 327, от 25.09.2012 № 383, от 27.11.2012 № 395, от 22.01.2013 № 405, от 25.02.2014 № 40, от 09.09.2014 № 64, от 16.12.2014 № 73, от 10.02.2015 № 85, от 05.04.2016 № 64, от 29.11.2016 № 107, от 07.03.2017 № 126, от 24.11.2017 № 168, от 26.12.2017 № 181, от 02.03.2018 № 193, от 29.05.2018 № 205, от 27.12.2018 № 228, от 24.12.2019 № 269, от 26.02.2021 № 48, от 26.03.2021 № 58, от 25.06.2021 № 67, от 26.11.2021 № 92, от 24.12.2021 №108, от 25.08.2022 №154, от 22.12.2022 №203).

Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и размеры тарифных ставок по разрядам тарифной сетки рабочих устанавливаются согласно приложениям №1 Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Липецкого муниципального района», принятого решением Совета депутатов Липецкого муниципального района №80 от 21.10.2008г. (в редакции решений Совета депутатов Липецкого муниципального района от 07.04.2009 № 132, от 05.10.2010 № 247, от 21.12.2010 № 259, от 05.04.2011 № 282, от 29.07.2011 № 307, от 29.07.2011 № 308, от 25.10.2011 № 327, от 25.09.2012 № 383, от 27.11.2012 № 395, от 22.01.2013 № 405, от 25.02.2014 № 40, от 09.09.2014 № 64, от 16.12.2014 № 73, от 10.02.2015 № 85, от 05.04.2016 № 64, от 29.11.2016 № 107, от 07.03.2017 № 126, от 24.11.2017 № 168, от 26.12.2017 № 181, от 02.03.2018 № 193, от 29.05.2018 № 205, от 27.12.2018 № 228, от 24.12.2019 № 269, от 26.02.2021 № 48, от 26.03.2021 № 58, от 25.06.2021 № 67, от 26.11.2021 № 92, от 24.12.2021 №108, от 25.08.2022 №154, от 22.12.2022 №203).

2.6. Руководителю учреждения размер должностного оклада устанавливается приказом учредителя в соответствии с группой по оплате труда на основании Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Липецкого муниципального района», принятого решением Совета депутатов Липецкого

муниципального района №80 от 21.10.2008г. (в редакции решений Совета депутатов Липецкого муниципального района от 07.04.2009 № 132, от 05.10.2010 № 247, от 21.12.2010 № 259, от 05.04.2011 № 282, от 29.07.2011 № 307, от 29.07.2011 № 308, от 25.10.2011 № 327, от 25.09.2012 № 383, от 27.11.2012 № 395, от 22.01.2013 № 405, от 25.02.2014 № 40, от 09.09.2014 № 64, от 16.12.2014 № 73, от 10.02.2015 № 85, от 05.04.2016 № 64, от 29.11.2016 № 107, от 07.03.2017 № 126, от 24.11.2017 № 168, от 26.12.2017 № 181, от 02.03.2018 № 193, от 29.05.2018 № 205, от 27.12.2018 № 228, от 24.12.2019 № 269, от 26.02.2021 № 48, от 26.03.2021 № 58, от 25.06.2021 № 67, от 26.11.2021 № 92, от 24.12.2021 №108, от 25.08.2022 №154, от 22.12.2022 №203).

2.7. Должностные оклады заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются на 10-20 процентов ниже, чем руководителю.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам

3.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденного постановлением администрации Липецкой области от 12.05.2020 г. №282 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений образования», постановлением администрации Липецкого муниципального района №1776 от 18.11.2010г., «О компенсационных и стимулирующих выплатах работников муниципальных учреждений образования» (в редакции от 13.05.2015 №514) и №1962 от 14.12.2010г.), работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - ✚ при работе в ночное время;
 - ✚ при сверхурочной работе;
 - ✚ при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - ✚ при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - ✚ за работу с учащимися с ограниченными возможностями здоровья;
 - ✚ за обучение по основным общеобразовательным программам в медицинских организациях или на дому при наличии соответствующего медицинского заключения;

3.2. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьёй

147 Трудового Кодекса РФ. Условия, размер и порядок вышеуказанной выплаты оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к ТД).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

3.3. Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам учреждений в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада, рассчитанных за час работы) за каждый час работы в ночное время с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.4. Размер выплат за сверхурочную работу, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам устанавливается в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников и не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Оплата в повышенном размере за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится за фактически отработанные часы (ч.3 ст. 153 ТК).

3.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

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

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

3.6. В классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья устанавливается доплата в размере 20% от оклада, ставки заработной платы работника, формируемой с учетом повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории, и с учетом объема учебной нагрузки.

3.7. Выплата за обучение по основным общеобразовательным программам в медицинских организациях или на дому при наличии соответствующего медицинского заключения устанавливается учителям в размере 20% ставки заработной платы, формируемой с учетом повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории и с учетом объема учебной нагрузки.

3.8. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера за увеличение объема работы:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты (%, руб.)
Учитель		
1	За руководство филиалами школы (при отсутствии в штате должности заведующего филиалом)	100%
2	За классное руководство: классы количеством свыше 15 учащихся классы с количеством учащихся до 15 учащихся	4800 руб. 4000 руб.
3	За руководство направлениями методической работы, методическими объединениями (кафедрами, комиссиями)	50%
4	За заведование учебными кабинетами:	
	химии, физики, биологии, технологии, информатики, ОБЖ спортивным залом, учебной мастерской	15%
	по другим предметам, включая начальные классы	10%
5	За заведование учебно-опытным участком (устанавливается сезонно)	30%
6	За проверку письменных работ:	
	учителям 1-4 классов	30%
	учителям русского языка и литературы, математики	30%
	учителям иностранного языка, химии, физики, биологии, черчения, естествознания, географии, истории, обществознания, экономики, права	15%
7	За руководство Центром образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста»	40%
Воспитатель ДОУ		
1	За увеличение объема работы, связанной с превышением плановой наполняемости групп	Выплата устанавливается за каждого ребенка сверх плановой наполняемости группы

Выплаты за проверку письменных работ устанавливаются в зависимости от количества учащихся в классе и с учетом объема учебной нагрузки.

3.9. Педагогическим работникам за классное руководство устанавливается денежное вознаграждение в размере 5000,00 рублей ежемесячно, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

3.10. Денежное вознаграждение в размере 5000,00 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе - комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов.

3.11. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000,00 рублей выплачивается дополнительно к выплате за классное руководство, установленное из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации Липецкого муниципального района №1776 от 18.11.2010 г. «О компенсационных и стимулирующих выплатах работников муниципальных учреждений образования» (в редакции от 13.05.2015 №514).

4.2. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера для работников учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
- выплаты за наличие квалификационной категории (за исключением педагогических работников, указанных в Положении «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Липецкого муниципального района», принятого решением Совета депутатов Липецкого муниципального района №80 от 21.10.2008 г.;
- выплаты за наличие государственной награды - почетного звания «Заслуженный» или «Народный»;
- выплаты за наличие ученой степени - кандидата наук, доктора наук и работающим по соответствующему профилю;
- выплаты за выслугу лет (руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, библиотекарю, медицинскому персоналу);
- выплаты водителям автомобиля за классность, безаварийную работу;
- премии по итогам работы.

4.3. Решение об установлении ежемесячных выплат стимулирующего

характера руководителю учреждения принимается учредителем, другим работникам – руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, либо с иным представительным органом работников.

4.4. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются:

- руководителям от 60 до 120% должностного оклада;
- заместителям руководителя от 50 до 110% должностного оклада;
- главным бухгалтерам от 50 до 100% должностного оклада.

Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы устанавливаются в минимальном размере при назначении на должность впервые, за исключением случаев, когда на должность назначается лицо, имеющее опыт работы на руководящих должностях в органах государственной власти и органах местного самоуправления

4.5. Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты работы заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются за выполнение следующих показателей:

1) Заместителям директора, курирующим учебно-воспитательную работу:

- + позитивная динамика учебных достижений обучающихся по курируемым заместителем руководителя предметам, направлениям – 30%;
- + положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии - 20%;
- + наличие у заместителя руководителя системы учета как нормативных (оценки, призовые места), так и ненормативных достижений обучающихся (степень социальной активности, ответственности и т.д.) – 30%;
- + результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса, плана воспитательной работы – 30%;
- + наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя руководителя – 30%;
- + организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении – 10%;
- + разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством курирующего заместителя руководителя – 10%;
- + наличие выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.) – 10%;
- + наличие открытых уроков (занятий), проведенных курируемыми заместителем руководителя педагогами – 10%;
- + наличие авторских публикаций – 50%;
- + разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования – 10%;
- + качественное выполнение функциональных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией – 20%;

- + проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу – 30%;
- + выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы учреждения и учредителя – 30%;
- + успешное выполнение плановых показателей – 30%;
- + соблюдение норм трудовой дисциплины, Устава, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, техники безопасности и иных локальных нормативных актов учреждения – 30%.

4.6. Ежемесячная выплата заместителям директора и главному бухгалтеру за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет – 10%;
- от 5 до 10 лет – 20%;
- от 10 до 15 лет – 25%;
- свыше 15 лет – 30%.

При установлении выплаты за выслугу лет учитываются периоды:

- + замещения государственных должностей и должностей государственной службы Российской Федерации;
- + замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы Российской Федерации;
- + работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и органах местного самоуправления;
- + работы на соответствующих должностях в государственных и муниципальных учреждениях;
- + работы в соответствующей отрасли, по специальности, направлению подготовки.

При исчислении стажа работы по специальности, направлению подготовки в указанный стаж включаются периоды работы по этой специальности, этому направлению подготовки после получения документа об образовании и (или) о квалификации по указанной специальности, направлению подготовки.

4.7. Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты работы устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки.

Ответственному за работу филиала:

- ❖ за качество выполнения функциональных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией – до 20%;
- ❖ за проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу – до 20%;
- ❖ за выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы учреждения и учредителя – до 30%;
- ❖ за успешное выполнение плановых показателей – до 30%;
- ❖ за соблюдение норм трудовой дисциплины, Устава, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, техники безопасности и иных локальных нормативных актов учреждения – до 30%;

- ❖ за результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса, плана воспитательной работы – до 20%;
- ❖ за позитивную динамику учебных достижений обучающихся – до 30%;
- ❖ за наличие авторских публикаций – до 50%.

Ведущему (старшему) экономисту, экономисту, ведущему бухгалтеру, специалисту по закупкам:

- ❖ за работу с персональными данными сотрудников и с документами строгой отчетности – до 20%;
- ❖ за организацию финансового контроля – до 20%;
- ❖ за оперативную и качественную подготовку информации, необходимой для предоставления бухгалтерской, статистической, налоговой и иной отчетности – до 20%;
- ❖ за работу в системе электронного документооборота – до 10%;
- ❖ за сложность и напряженность при финансово-хозяйственной самостоятельности – до 30%
- ❖ за наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности – до 30%;
- ❖ за 100% исполнение бюджета, результаты финансово-хозяйственной деятельности – до 50%;
- ❖ за своевременные расчеты с поставщиками товаров, работ и услуг, а также платежи в бюджеты и внебюджетные фонды – до 30%;
- ❖ за отсутствие замечаний со стороны проверяющих инстанций – до 10%;
- ❖ за отсутствие жалоб и обращений от работников школы по вопросам оплаты труда – до 30%;
- ❖ за выполнение функций муниципального заказчика – до 30%;
- ❖ за интенсивность работы в содействии обеспечения платных образовательных услуг – до 30%;
- ❖ за обеспечение безопасности хранения, обработки и передачи информации в финансовые органы федерального казначейства в системе электронного документооборота с использованием ЭЦП, представление бухгалтерской и налоговой отчетности в системе электронного документооборота – до 10%;
- ❖ за работу на ОАО «Единой электронной торговой площадке» - до 40%;
- ❖ за четкое и своевременное исполнение распорядительных документов, поручений руководителя и вышестоящих организаций – до 30%;
- ❖ за отсутствие замечаний по итогам проверок, ревизий хозяйственной деятельности – до 30%;
- ❖ за обеспечение организации заключения контрактов и договоров и контроль их исполнения – 50%;
- ❖ за работу в единой информационной системе в сфере закупок и электронных торговых площадок – 50%.

Заведующему хозяйством:

- ❖ за поддержание и обеспечение работоспособности имущественного комплекса учреждения – до 50%;
- ❖ за организацию и контроль своевременности и качества ремонтных работ – до 30%;

❖ обеспечение учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности – до 50%;

❖ за ведение документации, связанной с материальной ответственностью – до 30%;

❖ наличие приборов учета теплоэнергосистем и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосистем – до 30%;

❖ оперативность и профессионализм в решении вопросов, связанных с выполнением важных и сложных заданий – до 30%;

❖ своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок – до 30%;

❖ содержание в надлежащем порядке прилегающей территории – до 50%;

❖ отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности, пожарной и электробезопасности – до 30%;

❖ активное участие в мероприятиях, проводимых учреждением – до 20%

Делопроизводителю:

❖ за работу с персональными данными сотрудников – до 30%;

❖ за организационное и техническое сопровождение работы по приёму обращений от физических и юридических лиц – до 10%;

❖ за работу с документами строгой отчётности и обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде – до 50%

Инженеру:

❖ за своевременное и оперативное обновление баз для антивирусных программ – до 20%;

❖ за обеспечение сохранности и работоспособности технических средств – до 20%;

❖ за обеспечение надежного хранения информации в электронном виде – до 20%.

Водителю автобуса:

❖ за интенсивный разъездной характер работ - до 50%;

❖ за поддержание транспортного средства в надлежащей технической исправности – до 50%;

❖ за обеспечение своевременной мойки транспортного средства – до 15%;

❖ за подвоз из более, чем 2-х сельских поселений – до 40%;

❖ за отсутствие нарушений в ходе перевозки обучающихся – до 50 %;

❖ отсутствие замечаний за нарушение правил эксплуатации автомобиля- до 50%;

❖ подвоз учащихся для участия в областных и районных мероприятиях-до 30 %;

❖ отсутствие ДТП – до 20%;

❖ за сохранность инструментов, запасных частей, ГСМ – до 25%

Заведующему библиотекой, библиотекарю:

- ❖ за наличие ученических, творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем – до 20 %;
- ❖ за оформление тематических выставок – до 15%;
- ❖ за проведение анализа по определению читательских потребностей учащихся и уровня их читательской активности – до 15%;
- ❖ за увеличение доли учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с предыдущим годом – до 15%;
- ❖ за проведение общешкольных мероприятий в соответствии с планом на высоком уровне – до 15%
- ❖ за использование в работе компьютерных программ – до 15%
- ❖ за участие в научно-практических конференциях, конкурсах ученических творческих проектов – до 10%

Рабочему по комплексному обслуживанию зданий:

- ❖ за своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий - до 60%;
- ❖ за уборку улиц, тротуаров, участков и площадей, обслуживаемой территории – до 70%;
- ❖ за исправность и сохранность наружного оборудования и имущества (заборов, лестниц, карнизов, водосточных труб, урн, вывесок и т.д.) – до 40%;
- ❖ эффективная профилактическая работа по предупреждению неполадок (обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сетей в зависимости от сезона) – до 50%;
- ❖ за оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок – до 35%;
- ❖ за отсутствие замечаний, обоснованных жалоб на несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей, на нарушение трудовой дисциплины - до 50%.

Сторожу:

- ❖ отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима в ночное время- 50%;
- ❖ качественное ведение документации по приему и передачи смены -30%;
- ❖ своевременное выявление неисправности или нарушения замков, сигнальных устройств, систем электротепло - и водоснабжения, принятие мер по их устранению с обязательным сообщением директору - 50%;
- ❖ своевременное реагирование на возникающие ЧС -35%;
- ❖ за сбережение энергоресурсов- 20%;
- ❖ участие в работе по благоустройству и оформлению территории - 60%.

Шеф-повару:

- ❖ отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания – до 50%;
- ❖ отсутствие замечаний на условия и технологию приготовления пищи-до 60%;
- ❖ отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов- до 30%;

- ❖ отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации и проверок – до 50%;
- ❖ отсутствие замечаний на своевременное заполнение необходимых журналов, меню – до 40%;
- ❖ отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности – до 10%;
- ❖ за ненормированный рабочий день – до 30%
- ❖ проведение озеленения, оформления территории – до 20%;
- ❖ образцовое содержание пищеблока – до 50%.

Повару:

- ❖ качественное выполнение технологии приготовления блюд (соответствие объема порций возрасту, отсутствие претензий со стороны медицинского персонала, администрации, родителей, педагогов по качеству питания) – до 50%;
- ❖ отслеживание качества поставляемых продуктов на уровне поступления продуктов со склада на пищеблок – до 30%;
- ❖ соблюдение правил хранения продуктов, товарного соседства – до 35%;
- ❖ качественное обслуживание (наличие/отсутствие жалоб со стороны сотрудников) – до 50%;
- ❖ высокие оценки бракеражной комиссии по качеству приготовленных блюд – до 35%;
- ❖ своевременный и качественный отбор суточных проб – до 30%;
- ❖ отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов – до 40%;
- ❖ участие в работе по благоустройству и оформлению территории – до 20%.

Подсобному рабочему:

- ❖ содержание спец. одежды, инвентаря и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии – до 30%;
- ❖ качество проведения генеральных уборок – до 35%;
- ❖ сохранность оборудования, приборов, материалов, посуды, спец. одежды, инвентаря (на основании результатов внутреннего контроля) – до 30%;
- ❖ содержание помещений пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН – до 25%;
- ❖ участие в работе по благоустройству и оформлению территории – до 20%.

Гардеробщику:

- ❖ за отсутствие обоснованных жалоб на работу – до 20%
- ❖ за отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности – до 30%;
- ❖ за отступившие замечаний по обеспечению сохранности одежды – до 50%;
- ❖ за увеличенные объемы работы и расширение зоны обслуживания – до 150%

Младшему воспитателю:

- ❖ отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений – до 10%
- ❖ отсутствие замечаний на несоблюдение условий содержания посуды для питания детей – до 10%
- ❖ отсутствие обоснованных жалоб на обслуживание детей – до 10%

- ❖ организация питания воспитанников (соблюдения графика приема пищи, творческий подход к оформлению и организации питания) – до 10%
- ❖ эффективная работа с детьми по привитию культурно-гигиенических навыков – до 10%
- ❖ качественная и результативная работа по оказанию помощи педагогам в организации воспитательно - образовательного процесса – до 10%
- ❖ активное участие в мероприятиях (праздники, утренники, подготовка помещений к праздникам) – до 10%
- ❖ за увеличение объема работы и расширение зоны обслуживания - до 75%

Калькулятору:

- ❖ за соблюдение санитарно-эпидемиологических норм и правил при выдаче, транспортировке, хранении продуктов питания, соблюдение сроков реализации – до 10%;
- ❖ за обеспечение бесперебойной поставки продуктов питания – до 10%;
- ❖ за эффективный контроль качества и количества поступающих продуктов от поставщика - до 10%;
- ❖ за организацию правильного хранения скоропортящихся продуктов с целью предотвращения их порчи – до 10%;
- ❖ за ведение книги учета продуктов питания, документации по питанию - до 10%.

Кастелянше:

- ❖ отсутствие замечаний на условия хранения мягкого инвентаря - до 5%;
- ❖ отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности – до 5%;
- ❖ отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению – до 5%;
- ❖ своевременная стирка, глажка белья и спец. одежды, ее ремонт своевременное приготовление костюмов к мероприятиям, качество их хранения – до 5%;
- ❖ обеспечение качественного учета, своевременного списания и замены мягкого инвентаря – до 5%.

Музыкальному руководителю:

- ❖ за участие детей в конкурсных мероприятиях разных уровней – до 15%;
- ❖ за эффективность взаимодействия музыкального руководителя с другими педагогическими работниками - до 20%;
- ❖ за отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) детей – до 10%;
- ❖ за организацию участия родителей в проведении совместных праздников, развлечений – до 10%.

Работникам:

- ❖ за эффективную организацию работы школьного автотранспорта – до 50%;

- ❖ за осуществление сопровождения обучающихся к месту обучения и обратно – до 30%;
- ❖ за правильность хранения и эксплуатации оборудования, подготовку его для лабораторных и практических работ, демонстрационных работ, профилактику приборов и аппаратуры, приспособлений и принадлежностей – до 20%;
- ❖ за эффективную организацию работы системного администратора (электронный журнал, мониторинги) – до 50%;
- ❖ за выполнение работ по охране труда и технике безопасности – до 50 %;
- ❖ за оформление документов при приеме граждан в ОУ и переводе из одного ОУ в другое – до 50%;
- ❖ работникам, ответственным за организацию питания – до 50%;
- ❖ разработка и сопровождение коррекционно-развивающих программ для детей с особенностями в развитии – до 30%.

Педагогическим работникам:

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
	Учитель	
1	За соответствие результатов внутренней и внешней систем оценки качества образования (<i>не менее 70% обучающихся показывают соответствие</i>) ВПР, ГИА - в классах количеством свыше 15 учащихся, в подгруппах по иностранному языку - в классах с количеством учащихся до 15 человек	15 10
2	За соответствие результатов внутренней и внешней систем оценки качества образования (<i>не менее 70% обучающихся показывают соответствие</i>) Областных и районных мониторингов, административных контрольных работ - в классах количеством свыше 15 учащихся, в подгруппах по иностранному языку - в классах с количеством учащихся до 15 человек	 7 5
3	Содержательный контроль, безотметочная оценка достижений обучающихся начальных классов (формирующее оценивание), направленные на выявление индивидуальной динамики обучения и развития школьников.	

	Для учителей начальных классов - классы количеством свыше 15 учащихся - классы с количеством учащихся до 15 человек	10 5
4	За работу с учащимися с особыми образовательными потребностями (учащимися, испытывающими трудности в обучении – при отсутствии неуспевающих в четверти): - классы количеством свыше 15 учащихся - классы с количеством учащихся до 15 человек	15 7
5	За руководство индивидуальными итоговыми проектами учащихся (10-11 классов):	1 за каждого
6	За участие в сдаче норм ГТО золото серебро бронза	1,5 1 0,5
7	За наставничество над молодыми педагогами, педагогический стаж которых не превышает 2-х лет	10
8	За ведомственные (отраслевые) награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области» награды, установленные Приказом Минпросвещения России от 01.07.202 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)	20
9	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
	<i>Педагог - психолог, социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор</i>	
1	За снижение доли обучающихся с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом	10
2	За снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	7
3	За проведение мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив обучающихся	5

4	За проведение психопросветительских и психопрофилактических, социально-просветительских и профориентационных мероприятий	5
5	За отсутствие нерассмотренных обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития, поведения учащихся	5
6	За отсутствие нерассмотренных обращений учащихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем	7
7	За ведение документации в электронной форме	3
8	За участие в профессиональных конкурсах	
	Всероссийского уровня	20
	регионального уровня	15
	муниципального уровня	10
9	За участие в реализации инновационных и (или) социальных муниципальных, региональных, федеральных программ, проектов, экспериментов	10
10	За увеличение доли граждан, которым оказана психолого-педагогическая и логопедическая, социально-педагогическая и методическая помощь, в сравнении с предыдущим периодом	10
11	За разработку брошюр, буклетов, памяток и др. по актуальным вопросам, касающимся воспитания детей в семьях, в том числе замещающих	10
12	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	10
13	За наличие квалификационной категории	10
	- первая квалификационная категория	25
	- высшая квалификационная категория	
14	Наличие научно-педагогических публикаций в СМИ	10
15	Положительная динамика в речевом развитии обучающихся (учащихся, воспитанников) в сравнении с предыдущим периодом	10
16	За участие в сдаче норм ГТО	
	золото	1,5
	серебро	1
	бронза	0,5
17	За осуществление взаимодействия в сфере защиты прав и интересов несовершеннолетних (с КДН, органами опеки и попечительства, МВД и т.д.)	10
18	За проведение и обработку данных мониторинговых исследований, в том числе социально-психологического тестирования (СПТ)	10

19	<p>За ведомственные (отраслевые) награды:</p> <p>нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР»,</p> <p>«Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта»,</p> <p>«Заслуженный работник образования Липецкой области»</p> <p>награды, установленные Приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»</p> <p><i>(не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)</i></p>	20
20	<p>За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград</p> <p><i>Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями</i></p>	10
1	<p>За работу по внедрению и организации проектов и программ</p>	
	федерального уровня	15
	регионального уровня	10
	муниципального уровня	5
2	За организацию работы школьного актива	10
3	За участие в рабочей группе по созданию штаба воспитательной работы в ОУ	15
4	За высокий профессиональный уровень проведения массовых мероприятий, конкурсов, семинаров, совещаний, их интенсивность	15
5	За организацию работы родительского сообщества ОУ	10
6	За организационно-методическое сопровождение социально-значимых общественных мероприятий, создающих имидж ОУ	10
7	За разработку и своевременный выпуск методической продукции по направлениям деятельности	10
8	За привлечение спонсорских средств, организационно-педагогических ресурсов в целях совершенствования деятельности	10
9	За привлечение к взаимодействию с обучающимися работников сферы культуры, спорта, социальных партнеров	15

10	За организацию, руководство деятельностью, участие в работе творческих, исследовательских и проектных групп	15
11	За публикации по курируемому направлению в СМИ, педагогических и методических изданиях - областные - всероссийские	10 15
12	За своевременную подготовку и предоставление аналитической и отчетной документации, отсутствие замечаний по качеству и срокам ее предоставления	10
13	За участие в сдаче норм ГТО золото серебро бронза	1,5 1 0,5
<i>Воспитатель ДОУ, старший воспитатель</i>		
1	За создание развивающей среды в группе по образовательным областям в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями детей	15
2	Выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы учреждения и учредителя	15
3	За положительные результаты мониторинга посещаемости воспитанников (посещаемость воспитанников группы на уровне или выше показателя, установленного муниципальным заданием)	10
4	За положительные результаты мониторинга состояния здоровья воспитанников (показатель заболеваемости воспитанников группы на уровне или ниже среднего показателя по муниципальному образованию)	15
5	За использование здоровьесберегающих технологий в учебно-воспитательном процессе	15
6	За участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения	10
7	За участие в подготовке и проведении мероприятий, создании пособий, сценариев, костюмов к праздникам	10
8	За вовлечение родителей в педагогический процесс дошкольной образовательной организации: участие в акциях, фестивалях, спортивных мероприятиях, утренниках и др.	10

9	За ведение персональной странички на сайте дошкольной образовательной организации, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет	5
10	За участие в сдаче норм ГТО золото серебро бронза	1,5 1 0,5
11	За своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, мониторинги и т.д.)	10
12	За участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах	10
13	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	10
14	За участие в профессиональных конкурсах	
	Всероссийского уровня	15
	регионального уровня	10
	муниципального уровня	7
15	За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников	
	федерального уровня	10
	регионального уровня	7
	муниципального уровня	5
16	За участие в методической работе дошкольной образовательной организации	10
17	За обобщение и распространение передового педагогического опыта:	
	на федеральном уровне	10
	на региональном уровне	7
	на муниципальном уровне	3
18	За наставничество над молодыми педагогами в течение двух лет	3
19	За отраслевые награды:	20

	нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области» <i>(не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель»)</i>	
20	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
	<i>Воспитатель ГПД</i>	
1	за эффективную организацию деятельности воспитанников во второй половине дня, соблюдение режима дня в группе продленного дня.	5
2	за активное взаимодействие с учителями – предметниками, педагогом-психологом, родителями	5
3	за применение здоровьесберегающих и информационных технологий, требований безопасности в группе продленного дня	10
4	выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы учреждения и учредителя	4
5	За участие в сдаче норм ГТО	
	золото	1,5
	серебро	1
	бронза	0,5
6	За своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, мониторинги и т.д.)	4
7	За участие в профессиональных конкурсах	
8	Всероссийского уровня	17
	регионального уровня	12
	муниципального уровня	9
9	За обобщение и распространение передового педагогического опыта:	
	на федеральном уровне	12
	на региональном уровне	9
	на муниципальном уровне	5

10	За отраслевые награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области » (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ» , «Народный учитель»)	20
11	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
	<i>Инструктор по физической культуре</i>	
1	За организацию работы по адаптивной физкультуре	5
2	За эффективное руководство спортивным клубом	10
3	За организацию работы по проведению мероприятий по прохождению ГТО	5
4	За содержание спортивных сооружений, сохранность спортивного инвентаря	5
	<i>Старший вожатый</i>	
1	За реализацию программ, проектов по работе с детьми, подростками муниципального, регионального или всероссийского уровня	7
2	За динамику количества мероприятий (досуговых, спортивных, экскурсионных и т.п.) -на том же уровне -выше	3 7
3	За качественное проведение каникулярного отдыха обучающихся	5
4	За вовлечение детей и подростков из неблагополучных семей, стоящих на различных видах профилактического учета, в деятельность детских объединений.	5
5	За осуществление функций организатора в аудитории при проведении репетиций ЕГЭ, ОГЭ, ВПР, олимпиады школьников, итогового собеседования и т.п.	3
6	За качественную организацию и проведение внеклассных мероприятий	3
7	За организацию туристических походов, поездок, экскурсий для учащихся за пределы Липецкой области	5
8	За наличие квалификационной категории	
	первая квалификационная категория	10
	высшая квалификационная категория	25

4.8. Выплаты молодым специалистам педагогическим работникам (за интенсивность труда) в течение первых пяти лет работы после окончания организаций высшего или среднего профессионального образования устанавливаются в размере не менее:

- 50% процентов от ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада в первые два года работы,
- 30 % процентов от ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада за третий, четвертый и пятый год работы.

4.9. Выплата за наличие государственной награды - почетного звания «Заслуженный» (федерального уровня), ученой степени кандидата наук и работающим по соответствующему профилю устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент).

Выплата за наличие государственной награды - почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук и работающим по соответствующему профилю устанавливается в размере 40 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент).

При наличии нескольких почетных званий и ученой степени выплата к должностному окладу, ставке заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент) устанавливается по одному из оснований.

4.10. Выплата за наличие квалификационной категории (за исключением педагогических работников, указанных в таблице 1.1 приложения 1 к Закону Липецкой области от 7 октября 2008 года № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений») устанавливается в следующих размерах:

высшая квалификационная категория - в размере 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

первая квалификационная категория - в размере 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

4.11. Выплаты за выслугу лет работникам библиотек устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере культуры.

4.12. Выплаты водителям за классность устанавливается в следующих размерах:

I класс в размере 25% процентов тарифной ставки;

II класс в размере 10% процентов тарифной ставки.

4.13. Стимулирующая надбавка за общественную и социально-значимую работу в интересах коллектива устанавливается председателю первичной профсоюзной организации в размере 10% от ставки заработной платы (должностного оклада).

4.14. Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты труда вновь принятым педагогическим работникам устанавливаются по истечении двух месяцев работы, на основании оценки выполнения утвержденных показателей

результативности, отраженных в предоставленной аналитической справке педагогического работника.

4.15. Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты труда педагогическим работникам, приступившим к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет, а также при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком, устанавливаются на основании оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы, за период, предшествующий отпуску, но не превышающие максимальный размер действующих показателей результативности работы.

4.16. Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты труда педагогическим работникам, оформившим трудовые отношения в течение 6 месяцев по должности, с которой ранее были уволены, устанавливаются в течение первого месяца их выхода на работу на основании выполненных ими показателей результативности работы, за период, предшествующий увольнению.

4.17. Оценка выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников осуществляется два раза в год: в августе – по итогам второго полугодия предыдущего учебного года, в январе – по итогам первого полугодия текущего учебного года рабочей комиссией образовательного учреждения, созданной для этих целей, с участием органа государственного общественного самоуправления образовательного учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации (при его отсутствии иного представительного органа работников).

Оценка результативности работы руководителя образовательного учреждения осуществляется рабочей комиссией, созданной для этих целей, учредителем.

Каждый педагогический работник учреждения представляет в рабочую комиссию аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период. За период работы с января по август аналитическая справка представляется к 5 сентября, за сентябрь-декабрь – к 25 декабря. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий учащихся и др.) и анализ выполнения утвержденных показателей.

Для регистрации входящих и исходящих документов рабочая комиссия оформляет журнал регистрации входящих и исходящих документов, который пронумеровывается и прошнуровывается ответственным работником, на последней странице журнала производится надпись: «В данном журнале пронумеровано и прошнуровано (указывается количество страниц) страниц», который находится на ответственном хранении у председателя рабочей комиссии. Журнал заверяется подписью руководителя образовательного учреждения и печатью. При изменении состава рабочей комиссии и председателя указанный журнал и соответствующие документы передаются новому составу рабочей комиссии по акту приема-передачи документов. Наименование журнала вносится в перечень номенклатуры дел образовательного учреждения.

Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы

по каждому педагогическому работнику (приложение № 1). Оценочные листы составляются педагогическими работниками в одном экземпляре. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист (приложение № 2). Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников учреждения на соответствующий период.

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты. В случае запроса педагогического работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя учреждения и печатью.

Руководитель учреждения копию протокола с листом согласования (приложение № 3) и сопроводительным письмом передает для рассмотрения и согласования в орган государственного самоуправления и выборный орган первичной профсоюзной организации (при его отсутствии в иной представительный орган работников).

В листе согласования протокола председатель органа государственного самоуправления и председатель выборного органа первичной профсоюзной организации (при отсутствии иного представительного органа работников) ставят свои подписи и дату согласования и передают в учреждение.

После получения листа согласования протокола с органом государственного самоуправления и выборным органом первичной профсоюзной организации (при его отсутствии иного представительного органа работников) руководитель учреждения издает приказ о выплатах за высокие результаты труда педагогическим работникам учреждения за соответствующий период и передает его с приложением оригиналов протокола и оценочных листов в бухгалтерию для их начисления.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящими рекомендациями норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников образовательного учреждения по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления педагогического работника учреждения и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящих рекомендаций, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности педагогического работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

V. Условия и порядок премирования

5.1. Премирование заместителей директора и главного бухгалтера по итогам работы за квартал и полугодие осуществляется с учетом личного их вклада в реализацию задач и функций, возложенных на учреждение, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

5.2. Премирование заместителей директора и главного бухгалтера по итогам работы за год осуществляется на основании отчета о выполнении целевых показателей деятельности учреждения, финансовых показателей государственного задания за соответствующий отчетный период, представляемого в срок и по форме, установленной муниципальным органом управления образованием.

Выплата премии директору осуществляется по приказу председателя комитета образования администрации Липецкого муниципального района, заместителям директора и главному бухгалтеру – по приказу директора.

5.3. При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для невыплаты премии заместителям директора и главному бухгалтеру являются:

- прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- нанесение учреждению своими действиями и (или) и бездействием материального ущерба, в том числе в результате нецелевого использования средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения;

5.4. При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для снижения премии заместителям директора и главному бухгалтеру являются:

- наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных трудовых обязанностей;
- наличие в отчетном периоде обоснованных жалоб граждан.

Снижение размера премии заместителям директора и главному бухгалтеру за наложенное дисциплинарное взыскание, за наличие обоснованных жалоб граждан допускается не более чем на 30%.

5.5. При определении размера премии по итогам работы за год основанием для снижения размера премии заместителям директора и главному бухгалтеру являются:

- невыполнение государственного задания;
- несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей государственного задания учреждением за соответствующий отчетный период.

Снижение размера премии за год осуществляется пропорционально проценту невыполнения государственного задания.

Снижение размера премии за несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении

количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей государственного задания учреждением допускается не более чем на 30%.

5.6. Премии заместителям директора и главному бухгалтеру по итогам работы за квартал, полугодие и год выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности, в размере не более 6 должностных окладов в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.7. Премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда заместителям директора и главному бухгалтеру выплачиваются за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником.

5.8. Премия за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, выплачивается по итогам работы за квартал, при условии наличия в учреждении таких средств.

5.9. Премии за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности, заместителям директора и главному бухгалтеру выплачиваются в размере 80% трехкратной среднемесячной заработной платы, сложившейся в учреждении за предыдущий год, - для заместителей руководителей и главных бухгалтеров.

На премирование директора, заместителей директора и главного бухгалтера ежеквартально направляется не более 9% средств, получаемых от приносящей доход деятельности (с учетом размера начислений на оплату труда).

5.10. Премии заместителям директора и главному бухгалтеру выплачиваются за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске. В случае увольнения заместителей директора и главного бухгалтера до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, премия выплачивается за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, при условии увольнения по уважительной причине.

5.11. Премии за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником работникам выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения. На премирование работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) направляется не более 5% от фонда оплаты труда учреждения. Премирование заместителя руководителя и главного бухгалтера осуществляется в порядке, предусмотренном постановлением №1962 от 14.12.2010г. «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений» (в редакции от 19.02.2015 №265).

5.12. Решение о выплате премии (в том числе о её уменьшении) оформляется приказом по учреждению.

5.13. Премии работникам выплачиваются на основании приказа директора за фактически отработанное время.

5.14. При назначении премиальных выплат работнику учитываются следующие показатели:

- оперативность и профессионализм в решении вопросов, связанных с выполнением важных и сложных заданий – до 40%;
- внесение сотрудниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности учреждения – до 15%;
- активное участие в мероприятиях, проводимых учреждением – до 100%;
- представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, открытых уроках, семинарах и т.д.) и в средствах массовой информации – до 50%;
- качественное планирование и своевременная сдача отчетности в рамках финансово-хозяйственной деятельности – до 30%;
- подготовка к новому учебному году, трудовые достижения – до 25%;
- в связи с профессиональным праздником – до 5000 рублей.

5.15. Основанием для невыплаты премии является:

- прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- нанесение учреждению своими действиями и (или) бездействием материального ущерба.

5.16. Основанием для снижения размера премии является:

- несоблюдение установленных сроков выполнения поручений, заданий, приказов, положений должностных обязанностей;
- нарушение трудовой дисциплины.

Снижение размера премии допускается не более чем на 30%.

5.17. Основанием для начисления или лишения премии является приказ директора. Полное или частичное лишение премии производится за тот же период, в котором совершено упущение в работе.

5.18. Денежные средства, полученные в рамках приносящей доход деятельности, в размере до 70% могут расходоваться на выплату заработной платы, надбавок, доплат, премий и материальной помощи работникам (включая начисления на выплаты по оплате труда).

5.19. При установлении надбавок, определении размера премии в рамках средств, полученных от приносящей доход деятельности, работникам используются следующие критерии:

- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы учреждения и учредителя;
- успешное выполнение плановых показателей;

- соблюдение норм трудовой дисциплины, Устава, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, техники безопасности и иных локальных нормативных актов учреждения.

VI. Порядок и условия оказания материальной помощи и социальных выплат работникам

6.1. Материальная помощь в течение календарного года предоставляется по следующим основаниям:

- в связи с рождением ребенка у сотрудника;
- в связи с юбилейными датами (50-, 60-летием) со дня рождения;
- в связи с уходом на пенсию;
- в особых случаях (несчастный случай, смерть работника, его родителей, детей, стихийных бедствий, продолжительная (свыше 1,5 месяцев) болезнь сотрудника и (или) членов его семьи);

Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника. Материальная помощь оказывается работнику в размере до 10 (десяти) тысяч рублей.

Материальная помощь выплачивается при наличии средств экономии по фонду оплаты труда или за счет средств от приносящей доход деятельности (при наличии).

(составляется работником)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты труда за период работы с _____

(указывается период работы)

Наименование показателя	Утверждено	Выполнено	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено
.....				
				

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г. (подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от педагогических работников учреждения.

(составляется рабочей комиссией)

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников

(указывается наименование учреждения)

на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты труда за период работы с _____

(указывается период работы)

№ п/п	Должность, фамилия, имя, отчество работника	Наименование показателя 1		Наименование показателя 2		Наименование показателя 3	
		утверждено	выполнено	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено
1.							
2.							
3.							
4.							
	Всего						

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей

комиссии

(Ф.И.О.)

(подпись)

Члены рабочей комиссии:

(Ф.И.О.)

« _____ » _____ 20__ г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

протокола утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения
утвержденных показателей результативности работы педагогических работников

_____ (наименование учреждения)
за период работы с _____ 20__ г.

Руководитель учреждения

(подпись)

(Ф.И.О.)

Протокол согласован:

Наименование органа государственного-общественного самоуправления, профсоюзной организации	Дата получения	Дата согласования	Подпись

Дата получения протокола учреждением после согласования

« ____ » _____ 20__ г.

_____ (Ф.И.О.)

(подпись)

ПРОТОКОЛ

утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности работы педагогических работников

_____ (наименование учреждения)

за период работы с _____ 20__ г.

Нами, членами рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности работы педагогических работников осуществлена работа по оценке деятельности педагогических работников за период с _____ 20__ года.

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей
комиссии

(подпись)

(Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии:

(подписи)

(Ф.И.О.)

«_____» _____ 20__ г.