Рассмотрено на собрании трудового коллектива (пр.1 от 11.01.2021г)	Директор МБОУ СШ с. Частая Дубрава Липецкого муниципального района _____ Ю.В. Григорьев приказ № 1 -А от 11.01.2021 г.	Регистрационный №____ от «___»_____ 202_ г. _____ Григоров Н.А.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, Закона Липецкой области «О нормативах финансирования общеобразовательных учреждений» № 180-ОЗ от 19.08.2008 года, Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Липецкого муниципального района», принятого решением Совета депутатов Липецкого муниципального района № 80 от 21.10.2008 (в ред. решений Совета депутатов Липецкого муниципального района Липецкой обл. от 07.04.2009 N 132, от 05.10.2010 N 247, от 21.12.2010 N 259, от 05.04.2011 N 282, от 29.07.2011 N 307, от 29.07.2011 N 308, от 25.10.2011 N 327, от 25.09.2012 N 383, от 27.11.2012 N 395, от 22.01.2013 N 405, от 25.02.2014 N 40, от 09.09.2014 N 64, от 16.12.2014 N 73, от 10.02.2015 N 85, от 05.04.2016 N 64, от 29.11.2016 N 107, от 07.03.2017 N 126, от 27.12.2018 № 228) постановлений администрации Липецкого муниципального района № 1776 от 18.11.2010г. «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений образования», № 265 от 19.02.2015г. «О внесении изменений в постановление администрации Липецкого муниципального района от 10.02.2015 N 85 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений», а также нормативных правовых актов РФ, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда (в ред. решений Совета депутатов Липецкого муниципального района Липецкой обл. от 25.02.2014 N 40, от 09.09.2014 N 64, от 16.12.2014 N 73, от 10.02.2015 N 85, от 05.04.2016 N 64, от 07.03.2017 N 126, от 27.12.2018 №228) и Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений.

2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения средней школы села Частая Дубрава Липецкого муниципального района Липецкой области, устанавливает систему оплаты труда. Положение об оплате труда

принимается Общим собранием работников и утверждается приказом по МБОУ СШ с. Частая Дубрава.

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.

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.

5. Заработная плата 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 заработная плата 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.

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.

7. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда в объёме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Минтруда и социального развития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии со стоимостью часа, в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

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

9. 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.

10.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.

11. 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.

12. 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).

13. 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 Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Липецкого муниципального района», принятого решением Совета депутатов Липецкого муниципального района №80 от 21.10.2008г. Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и размеры тарифных ставок по разрядам тарифной сетки рабочих устанавливаются согласно Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Липецкого муниципального района», принятого решением Совета депутатов Липецкого муниципального района №80 от 21.10.2008г.

14. По должностям служащих, не включенных в ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом с учётом мнения представительного органа работников.

15. 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.

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

III.Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам

17. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждённого 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 на дому при наличии соответствующего медицинского заключения;

18. 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.

19. 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.

20. 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.

21. 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.

22. 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.

23. Выплата за обучение по основным общеобразовательным программам 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.

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

№ п/п	**Наименование выплаты**	**Размер выплаты,%**
	Учитель	
1	За руководство филиалами школ (при отсутствии в штате должности заведующего филиалом)	**100**
2	За классное руководство: классы количеством свыше 15 учащихся классы с количеством учащихся до 15 учащихся	 **6000 руб.** **5000 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 заведование теплицей	**50**
7	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
8	За руководство Центром образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста»	**40**
9	За осуществление функций классного руководителя из средств федерального бюджета	**5000 руб.**

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

VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

25. 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 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работников муниципальных учреждений образования».

26. 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 21.10.2008г.)

- выплаты за наличие государственной награды - почетного звания «Заслуженный» или «Народный», ученой степени кандидата наук, доктора наук и работающим по соответствующему профилю;

- выплаты за выслугу лет (руководителю, заместителям руководителя, педагогу-библиотекарю);

- выплаты водителям автомобиля за классность, безаварийную работу;

- премиальные выплаты по итогам работы.

27. 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.

28. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются:

руководителям до 120% должностного оклада;

заместителям руководителя до 110% должностного оклада;

29. Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты работы заместителям директора устанавливаются в процентах от должностного оклада за выполнение следующих показателей:

Заместителям директора:

- позитивная динамика учебных достижений обучающихся по курируемым заместителем руководителя предметам, направлениям-10%;

- положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии-5%;

- наличие у заместителя руководителя системы учета как нормативных (оценки, призовые места), так и ненормативных достижений обучающихся (степень социальной активности, ответственности и т.д.)-10%;

- наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации, под руководством заместителя руководителя-5%;

- разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством курирующего заместителя руководителя-5%;

- наличие выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.) -5%;

-наличие открытых уроков (занятий), проведенных курируемыми заместителем руководителя педагогами -5%;

- наличие авторских публикаций -5%;

- разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования-5%.

- организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении – 5%;

- функционирование регулярно обновляемого официального сайта учреждения, соответствующего требованиям – 5%;

- результативность выполнения плана мониторинга. Эффективное функционирование ВСОКО – 15%;

- создание и реализация в учебно-воспитательном процессе электронных образовательных ресурсов – 15 %;

- участие педагогических работников, курируемых заместителем, в инновационной деятельности, конкурсах и мероприятиях различного уровня, участие детей в конкурсах, соревнованиях, смотрах разного уровня, результативность – 5%;

- организация и проведение работы по подготовке учреждения и участков к новому учебному году – 10%;

- привлечение педагогов в разработку и реализацию проектов, программ, а также исследовательскую деятельность, направленных на развитие ОУ и его имиджа – 5 %;

- создание условий для профессионального развития педагогических кадров –5%.

- эффективность руководства по организации работы с родителями. Своевременное выявление семей, находящихся в тяжелой жизненной ситуации, группе риска – 15%;

- охват детей дополнительными образовательными услугами -10%

- разработка и сопровождение коррекционно-развивающих программ для детей с особенностями в развитии -10%.

- организация и проведение работы по подготовке дошкольников – до 10% ставки заработной платы;

- отсутствие правонарушений и преступлений – 20 % ставки заработной платы;

30. Ежемесячная выплата заместителям директора 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 заместителям директора, главному бухгалтеру учитываются периоды:

- замещения государственных должностей и должностей государственной службы РФ;

- замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы РФ;

- работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и органах местного самоуправления;

- работы в отрасли образования или по специальности.

31. Ежемесячные выплаты за интенсивность устанавливаются в процентах от

оклада всем категориям работников за исключением педагогических работников.

Заведующий хозяйством:

- за организацию контроля правильности расходования энергоресурсов - 20%;
- за поддержание и обеспечение работоспособности имущественного комплекса учреждения - 20%;
- за ведение документации, связанной с материальной ответственностью -10 %;
- за ведение документации по ТБ и ПБ -10 %;
- за эффективную организацию обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм, соблюдение техники безопасности в зданиях ОУ– 20%;
- своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок- 20%;
- за обеспечение своевременного технического обслуживания всех средств противопожарной и антитеррористической защиты и их рабочего состояния – 20 %;
- эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных - 20%;
- работа в единой информационной системе в сфере закупок -30 %;
- своевременная организация списания материальных ценностей - 10%;
- за обеспечение содержания в чистоте всех внутренних и внешних помещений (складов и подвалов и т.д.) – 20%;
- за своевременность заключения контрактов и договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения – 20%;
- участие в реализации программ развития учреждения-30%;
- активное участие в мероприятиях (праздники, утренники, подготовка помещений к праздникам) – 10%;
- за обеспечение организации заключения контрактов и договоров и контроль их исполнения - 20%;
- участие в работе по благоустройству и оформлению территории-30%;
- за участие в разработке и контроле за функционированием системы управления охраной труда в учреждении в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, с целями и задачами организации, рекомендациями межгосударственных и национальных стандартов в сфере безопасности и охраны труда -10%;
- за осуществление контроля за соблюдением законодательных и нормативных правовых актов по охране труда, проведением профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, выполнением мероприятий, направленных на создание здоровых и безопасных условий труда в

организации, предоставлением работникам установленных компенсаций по условиям труда – 10%;

- за информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующих профессиональных рисках, о полагающихся работникам компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты, а также о мерах по защите работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов – 10%;

- за участие в расследовании несчастных случаев, в разработке мероприятий по их предотвращению – 10%;

- контроль системы видеонаблюдения – 5%;

- за работу в информационных системах – 20%.

Заведующий библиотекой:

- за наличие ученических, творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем - 5 %;

- за работу с библиотечным фондом – 5%;

- за регулярное оформление тематических выставок - 5%;

- за проведение анализа по определению читательских потребностей учащихся и уровня их читательской активности - 5%;

- за увеличение доли учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с предыдущим годом - 5%;

- за проведение мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь - 10%;

- отсутствие недостач и излишек по результатам инвентаризации библиотечного фонда – 10%;

- за обеспечение работы читального зала – 10%;

- своевременное обеспечение заказа учебной литературы – 5%;

- за функционирование «электронной библиотеки» - 10%

- участие в реализации программ развития учреждения-30%;

- за участие в разработке и контроле за функционированием системы управления охраной труда в учреждении в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, с целями и задачами организации, рекомендациями межгосударственных и национальных стандартов в сфере безопасности и охраны труда -10%;

- за осуществление контроля за соблюдением законодательных и нормативных правовых актов по охране труда, проведением профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, выполнением мероприятий, направленных на создание здоровых и безопасных условий труда в организации, предоставлением работникам установленных компенсаций по условиям труда – 10%;

- за информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующих профессиональных рисках, о полагающихся работникам компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты, а также о мерах по защите работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов – 10%;

- за участие в расследовании несчастных случаев, в разработке мероприятий по их предотвращению – 10%;

- за работу в информационных системах – 20%.

- использование новых информационных технологий - 20%.

Инженер:

- за ведение сайта учреждения, его своевременное обновление - 30%;

- за своевременное и оперативное обновление антивирусных программ – 10%;

- за содержание компьютерной техники, передающих устройств и другой техники в исправном состоянии -10%;

- отсутствие жалоб педагога на работу инженера-10%;

- участие в реализации программ развития учреждения -30%;

- сохранность компьютерного оборудования – 10%;

- за своевременный и качественный ремонт оборудования – 10%;

- за работу в информационных системах – 30%;

- за обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде - 10%;

- за качественную и оперативную подготовку аналитической информации к совещаниям и в связи с поступающими запросами - 10%;

- проведение творческой инициативы, реализации, использование передового опыта, обеспечивающего эффективную работу учреждения-50%;

- обеспечение контент-фильтрации – 10%.

Водитель:

- за интенсивный характер работ - 50%;

- за подвоз более, чем из 2-х населенных пунктов -25%;

- за отсутствие нарушений в ходе перевозки обучающихся – 25 %;

- за обеспечение своевременной мойки транспортного средства, содержание салона в соответствии с санитарными требованиями – 30 %;

- отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности -35%;

- ведение и содержание документации (путевых листов и др.) в надлежащем порядке - 30%;

- отсутствие замечаний за нарушение правил эксплуатации автомобиля-25%;

- подвоз учащихся для участия в областных и районных мероприятиях-25 %;

- за обеспечение исправности, выполнения правил эксплуатации автобуса – 25%;

- за осуществление предрейсовой подготовки автобуса – 50%;

- отсутствие ДТП -10%;

- участие в работе по благоустройству и оформлению территории-30%.

Секретарь:

- за работу с персональными данными сотрудников-20%;

- за организационное и техническое сопровождение работы по приему обращений от физических и юридических лиц-10%;

- за работу с документами строгой отчетности и обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде-30%;

- за ведение учета личного состава организации, учета и хранения трудовых книжек - 10%;

- за эффективное использование в работе новых компьютерных технологий-20%;

- за качественную и оперативную подготовку аналитической информации к совещаниям и в связи с поступающими запросами – 10%;

- своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив -30%.

- за обеспечение закупок через различные способы размещение заказа – 20%;

- за обеспечение электронного документооборота – 15%;

- за обеспечение своевременности размещения плана заказа, его корректировки – 20%;

- за обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде - 10%;

- за обеспечение организации заключения контрактов и договоров и контроль их исполнения - 10%;

- за работу в единой информационной системе в сфере закупок и электронных торговых площадок - 50%;

Рабочий по комплексному обслуживанию

- за отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине рабочего - 15%;

- эффективная профилактическая работа по предупреждению неполадок - 25%;

- качественный и своевременный осмотр состояния малых форм, мебели конструкций здания - 25%;

- отсутствие замечаний на обслуживание здания-25%;

- отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности - 25%;

- выполнение мероприятий по обеспечению режима экономии потребления энергоресурсов – 15%;

- участие в работе по благоустройству и оформлению территории-30%;

- за обеспечение выполнения санитарных правил в закрепленных помещениях – 30%;

- отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей- 25%;

- за сохранность вверенного инвентаря, обслуживаемых помещений и сооружений – 20%

- высокий уровень трудовой дисциплины-20%.

Сторож:

- отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима в ночное время- 50%;

- качественное ведение документации по приему и передачи смены.- 10%;

- своевременное выявление неисправности или нарушения замков, сигнальных устройств, систем электротепло - и водоснабжения, принятие мер по их устранению с обязательным сообщением дежурному администратору, директору - 20%;

- своевременное реагирование на возникающие ЧС -15%;

- за сбережение энергоресурсов- 15%;

- участие в работе по благоустройству и оформлению территории - 30%;

- отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей- 25%;

- за сохранность вверенного инвентаря, обслуживаемых помещений и сооружений – 20%

- за качественную ежедневную своевременную уборку территории учреждения, строгое соблюдение санитарных норм – 20%

- высокий уровень трудовой дисциплины-20%.

Повар:

- отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания-25%;

- отсутствие замечаний на условия и технологию приготовления пищи- 25%;

- отсутствие недостач и излишек по результатам инвентаризации и проверок-20%;

- отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд- 20%;

-отсутствие замечаний на санитарно-гигиеническое состояние помещений пищеблока- 20%;

- отсутствие замечаний на своевременное заполнение необходимых журналов, меню – 40%;

- качественное выполнение технологии приготовления блюд (соответствие объема порций возрасту, отсутствие претензий со стороны медицинского персонала, администрации, родителей, педагогов по качеству питания) - 50%;

- отслеживание качества поставляемых продуктов на уровне поступления продуктов со склада на пищеблок - 20%;

- соблюдение правил хранения продуктов, товарного соседства - 25%;
- качественное обслуживание (наличие/отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей) - 25%;
- высокие оценки бракеражной комиссии по качеству приготовленных блюд - 25%;
- своевременный и качественный отбор суточных проб - 20%;
- отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов - 25%;
- отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности- 5%;
- участие в работе по благоустройству и оформлению территории - 30%;
- за сохранность вверенного инвентаря, обслуживаемых помещений и сооружений – 20%
- высокий уровень трудовой дисциплины-20%.

Подсобный рабочий:
- содержание пищеблока, спец. одежды, инвентаря и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии - 60%;
- сохранность оборудования, приборов, материалов, посуды, спец. одежды, инвентаря (на основании результатов внутреннего контроля) - 50%;
- отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности- 20%;
- за обеспечение выполнения санитарных правил в закрепленных помещениях – 30%;
- участие в работе по благоустройству и оформлению территории-30%;
- отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей- 25%;
- за сохранность вверенного инвентаря, обслуживаемых помещений и сооружений – 20%
- высокий уровень трудовой дисциплины-20%.

Гардеробщик:
- за обеспечение выполнения санитарных правил в закрепленных помещениях – 30%;
- отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей- 25%;
- за обеспечение сохранности вверенной одежды и обуви в гардеробе – 30%;
- участие в работе по благоустройству и оформлению территории-30%;
- высокий уровень трудовой дисциплины-20%.
- за обеспечение антитеррористической защищенности – 100%;

Лаборант:
- за отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности -30%

- за отсутствие замечаний по обеспечению материальной сохранности учебного оборудования кабинетов физики и химии- 50%

- за обеспечение выполнения санитарных правил в закрепленных помещениях – 30%;

- участие в работе по благоустройству и оформлению территории -30%

- отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей- 25%;

- высокий уровень трудовой дисциплины-20%.

32. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые **педагогическим работникам** за высокие результаты труда по результатам выполнения следующих показателей:

№ п/п	**Наименование показателя**	**Размер выплаты (%)**
	Учитель	
1	За соответствие результатов внутренней и внешней экспертизы качества образования достижений обучающихся (*не менее 70% обучающихся*) по результатам ВПР, ГИА.	**15**
2	За реализацию программ профильного или углубленного обучения в профильных классах.	**15**
3	За применение в образовательном процессе дистанционных технологий, электронного обучения *(устанавливается на период применения дистанционных технологий, электронного обучения.)*	**15**
4	За работу с учащимися с особыми образовательными потребностями (*учащимися, испытывающими трудности в обучении, одаренными детьми*).	**10**
5	За ведение документации в электронной форме.	**10**
6	За руководство учебными проектами учащихся (10-11 классов): до 8 проектов, свыше 8 проектов.	 **10** **15**
7	За проведение занятий в рамках внеурочной деятельности *(при наличии программы курсов внеурочной деятельности)*.	**3** (за каждое занятие)
8	За выполнение обязанностей по охране прав детства.	**10**

9	За наставничество над молодыми педагогами в течение двух лет.	**10**
10	За участие в профессиональных конкурсах:	
	всероссийского уровня	**20**
	регионального уровня	**15**
	муниципального уровня	**10**
11	За наличие победителей и призеров различных этапов всероссийской олимпиады школьников: *(выплата назначается за каждого победителя или призера)*	
	Всероссийский этап	**20**
	региональный этап	**15**
	муниципальный этап	**10**
12	За результативность участия в региональных и заключительных этапах Всероссийских соревнований (игр) школьников: «Президентские состязания», «Президентские спортивные игры»; областной спартакиаде среди учащихся; финале областной военно-спортивной игры «Патриот»:	
	всероссийский этап	**15**
	региональный этап	**10**
	муниципальный этап	**5**
13	За участие в сдаче норм ГТО.	**3**
	За наличие грамот и наград:	
14	За звание «Заслуженный учитель РФ». Медали, ордена (правительства): «За трудовую доблесть»	**25**
15	За звание «Народный учитель РФ».	**40**
16	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 » *(не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»).*	
17	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград:	**10**
	Педагог - психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, социальный педагог	
18	За снижение доли обучающихся с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом.	**15**
19	За снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом.	**10**
20	За наличие проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив обучающихся.	**10**
21	За увеличение количества обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития, поведения учащихся в сравнении с прошлым периодом.	**10**
22	За увеличение количества обращений учащихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом.	**10**
23	За ведение документации в электронной форме.	**10**
24	За участие в профессиональных конкурсах:	
	всероссийского уровня	**20**
	регионального уровня	**15**
	муниципального уровня	**10**
25	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе.	**15**
26	За наличие квалификационной категории:	
	первая квалификационная категория	**10**

	высшая квалификационная категория	**25**
27	За участие в сдаче норм ГТО	**3**
	За наличие грамот и наград:	
28	За звание «Заслуженный учитель РФ».	**25**
29	За звание «Народный учитель РФ».	**40**
30	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 РФ»).*	**20**
31	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	**10**

Учитель:
- за обеспечение безопасности дорожного движения – 10%;
- за обеспечение выпуска автобуса на маршрут (диспетчеру) – 10%;
- за содержание спортивной площадки – 10%;
- за обеспечение успешного прохождения итоговой аттестации учащимися – 10%;
- за использование здоровьесберегающих технологий в образовательной деятельности – 2 %;
- за наличие систематически обновляемой страницы на сайте ОУ – 3%;
- за наличие систематически обновляемого сайта – 5%;
- за участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри – 3%

- за качественную и оперативную подготовку аналитической информации к совещаниям и в связи с поступающими запросами - 10%;
- за участие в разработке и контроле за функционированием системы управления охраной труда в учреждении в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, с целями и задачами организации, рекомендациями межгосударственных и национальных стандартов в сфере безопасности и охраны труда -10%;
- за осуществление контроля за соблюдением законодательных и нормативных правовых актов по охране труда, проведением профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, выполнением мероприятий, направленных на создание здоровых и безопасных условий труда в организации, предоставлением работникам установленных компенсаций по условиям труда – 10%;

- за информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующих профессиональных рисках, о полагающихся работникам компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты, а также о мерах по защите работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов – 10%;

- за участие в расследовании несчастных случаев, в разработке мероприятий по их предотвращению – 5%;

- за работу в информационных системах – 20%;

- за участие в оформлении помещений образовательного учреждения - 10%;

-за участие в подготовке и проведении массовых мероприятий, создании пособий, сценариев, костюмов к праздникам -5%

- за вовлечение родителей в педагогический процесс образовательной организации: участие в акциях, фестивалях, спортивных мероприятиях, утренниках и др.- 5%;

- за заведование кабинетом, не являющимся кабинетом повышенной опасности – 2%.

<u>Воспитатель:</u>

- использование современных педагогических технологий в образовательном процессе - 15%;

- участие педагогов в исследовательской и (или) проектной деятельности - 15%;

- проведение анализа результатов мониторинга индивидуальных достижений воспитанников (работа с одаренными) - 25%;

- обеспечение реализации приоритетных направлений деятельности учреждения - 10%;

- за использование здоровьесберегающих технологий в

образовательной деятельности – 2 %;

- за наличие систематически обновляемой страницы на сайте ОУ – 3%;

- за наличие систематически обновляемого сайта – 5%;

- за участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри – 3%;

- за качественную и оперативную подготовку аналитической информации к совещаниям и в связи с поступающими запросами - 10%;

- за участие в разработке и контроле за функционированием системы управления охраной труда в учреждении в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, с целями и задачами организации, рекомендациями межгосударственных и национальных стандартов в сфере безопасности и охраны труда -10%;

- за осуществление контроля за соблюдением законодательных и нормативных правовых актов по охране труда, проведением профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, выполнением мероприятий, направленных на создание здоровых и безопасных условий труда в организации, предоставлением работникам установленных компенсаций по условиям труда – 10%;

- за информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующих профессиональных рисках, о полагающихся работникам компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты, а также о мерах по защите работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов – 10%;

- за участие в расследовании несчастных случаев, в разработке мероприятий по их предотвращению – 5%;

- за работу в информационных системах – 20%.

Педагог-психолог, учитель- логопед, учитель-дефектолог, социальный педагог

- охват воспитанников логопедической помощью (не менее 80%) от количества нуждающихся в логопедической помощи – 15 %;

- освоение и использование ИКТ в образовательной деятельности с детьми (Использование электронных ресурсов, интерактивных методов в образовательном процессе) - 15 %;

- индивидуальные достижения воспитанниками более высоких показателей

развития в сравнении с предыдущим годом - 15 %;

- творческий подход к решению коррекционных задач, использование активных форм работы с детьми (проекты, конкурсы, развлечения, акции). Овладение новыми технологиями, презентация материала на педагогическом совете) - 15 %;

- модификация методик коррекционного воздействия (например: адаптация методики для леворуких детей, гиперактивных и др.), разработка и внедрение программ по отдельным направлениям педагогической деятельности - 15 %;

- эффективное и безопасное организация предметно-развивающей среды для коррекционных занятий, логопедического кабинета (регулярное пополнение оборудования, создание картотек, игр, пособий и др.) - 15 %;

- разработка и проведение консультаций, мастер – классов, семинаров – практикумов – 20%;

- информационно-коммуникативная и консультационная работа с родителями (тренинги, круглые столы, консультации, семинары, открытые занятия, и др.) – 20%;

- за наличие систематически обновляемой страницы на сайте ОУ – 3%;

- за наличие систематически обновляемого сайта – 20%;

- за участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри – 3%;

- за качественную и оперативную подготовку аналитической информации к совещаниям и в связи с поступающими запросами - 10%;

Педагог дополнительного образования, вожатый:

- за использование здоровьесберегающих технологий в образовательной деятельности – 2 %;

- за наличие систематически обновляемой страницы на сайте ОУ – 3%;

- за наличие систематически обновляемого сайта – 20%;

- за участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри – 3%;

- использование современных педагогических технологий в образовательном процессе - 15%;

- участие педагогов исследовательской и (или) проектной деятельности - 15%;

- проведение анализа результатов мониторинга индивидуальных

достижений воспитанников (работа с одаренными) - 25%;

- обеспечение реализации приоритетных направлений деятельности учреждения - 10%;

- создание и реализация программ сетевого взаимодействия с другими образовательными учреждениями и организациями-10%;

за качественную и оперативную подготовку аналитической информации к совещаниям и в связи с поступающими запросами - 10%;

- за участие в разработке и контроле за функционированием системы управления охраной труда в учреждении в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, с целями и задачами организации, рекомендациями межгосударственных и национальных стандартов в сфере безопасности и охраны труда -10%;

- за осуществление контроля за соблюдением законодательных и нормативных правовых актов по охране труда, проведением профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, выполнением мероприятий, направленных на создание здоровых и безопасных условий труда в организации, предоставлением работникам установленных компенсаций по условиям труда – 10%;

- за информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующих профессиональных рисках, о полагающихся работникам компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты, а также о мерах по защите работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов – 10%;

- за участие в расследовании несчастных случаев, в разработке мероприятий по их предотвращению – 5%;

- за работу в информационных системах – 20%.

33. 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, четвёртый и пятый год работы.

34. Выплаты за наличие государственных наград и ученой степени устанавливаются в следующих размерах:

- при наличии государственной награды - почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук, и работающим по соответствующему профилю, медали, ордена (правительства) «За трудовую доблесть»-в размере 25% должностного оклада;

- при наличии государственной награды - почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук и работающим по соответствующему профилю-в размере 40% должностного оклада;
При наличии нескольких почетных званий и ученой степени стимулирующая выплата устанавливается по одному из оснований.

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

36. Выплаты водителям за классность устанавливается в следующих размерах:

I класс в размере 25% процентов тарифной ставки;

II класс в размере 10% процентов тарифной ставки.

37.Выплаты работникам образовательной организации осуществляющим ежедневное сопровождение обучающихся до образовательной организации на школьном автобусе утром установить -15%; выплаты работникам образовательной организации осуществляющим ежедневное сопровождение обучающихся из образовательной организации до установленных пунктов высадки на школьном автобусе днем установить - 40%.

38. 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).

39. Вновь принятый сотрудник проходит оценку выполнения утвержденных показателей результативности работы после 2-х месяцев работы.

40. 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 государственно-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 государственно-общественного самоуправления и выборный орган первичной профсоюзной организации (при его отсутствии в иной представительный орган работников).

В листе согласования протокола председатель органа государственно-общественного 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 государственно-общественного 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 с его процентами, 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 процентах , 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

41. 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.

42. Премирование заместителей директора по итогам работы за год осуществляется на основании отчета о выполнении целевых показателей деятельности учреждения, финансовых показателей муниципального задания за соответствующий отчетный период, представляемого в срок и по форме, установленной учредителем.

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

43. 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;

44. 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%.

45. 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%.

46. 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.

47. 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.

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

49. 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.

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).

50. Премии заместителям директора 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.

50.1. Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год заместителям директора устанавливаются:

- за высокий уровень учебной, воспитательной, оздоровительной работы с детьми – 100 %;
- за качественное проведение особо значимых мероприятий (подготовка учебных кабинетов к новому учебному году, подготовка к осенне-зимнему сезону отопительной системы, организация работы пришкольного оздоровительного лагеря, и др.) – 150%;
- за положительную динамику качества знаний по итогам промежуточной аттестации и мониторинга – 150%;
- за высокий уровень работы с родителями, общественностью – 100 %;
- за качественную работу по профилактике правонарушений и детского травматизма – 20%;
- за проявление инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем – 150%;
- за осуществление направлений и мероприятий программы развития школы – 50%;
- за организационную деятельность по подготовке школы к новому учебному году, и по завершению учебного года – 150% ;
- за организацию и проведение семинаров – 100%;
- в связи с уходом на заслуженный отдых – 200%;
- в связи с профессиональными юбилеями – 100% .
- к юбилейным датам со дня рождения (50-летием – 25% оклада, 55-летием – 30% оклада, 60-летием – 35% оклада, 65-летием – 40% оклада, 70-летием - 50% оклада);
- за организацию работников и обучающихся для участия в мероприятиях, проводимых органами управления образования – 100 % оклада;

51. 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 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)

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

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

54. Премиальные выплаты работнику начисляются в процентах от должностного оклада, по следующим показателям:

- своевременное и качественное выполнение своих функциональных обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией, а также поручений, заданий, приказов-20%;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, связанных с выполнением важных и сложных заданий-30%;
- внесение сотрудниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности учреждения-30%;
- активное участие в мероприятиях, проводимых учреждением-30%;
- представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, открытых уроках, семинарах и т.д.) и в средствах массовой информации-20%;
- качественное планирование и своевременная сдача отчетности в рамках финансово-хозяйственной деятельности-30%;
- за высокий уровень учебной, воспитательной, оздоровительной работы с детьми – 10%;
- за качественное проведение особо значимых мероприятий - до 30%;
- за высокий уровень работы с родителями – 10%;
- за качественную работу по профилактике правонарушений и детского травматизма – 10%;
- за проявление инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем – 20%;
- за осуществление направлений и мероприятий программы развития школы – 20%;
- за успешную подготовку учебных кабинетов к новому учебному году – 50%;
- в связи с профессиональными юбилеями – 10%;
- за качественную организацию финансово-хозяйственной деятельности – 50%;
- за организацию работы по обеспечению питания учащихся – 20%;
- за работу по обеспечению безопасности учащихся, воспитанников и работников школы – 20%.
- за эффективность учебно-воспитательного процесса (призовые места в областных конкурсах, круглогодичной спартакиаде, олимпиадах, участие во всероссийских конкурсах, смотрах, проводимых отделом образования, администрацией школы. (семинарах, совещаниях и др.)) -

за участие – 5%, за III место – 10%, за II место – 15%, за I место – 20% оклада;

- за осуществление работниками и обучающимися участия в мероприятиях по подготовки школы к новому учебному году – 20 % оклада;

- за организацию и проведение смен в пришкольном оздоровительном лагере – 40 % оклада;

- за проведение открытых уроков и мероприятий:

  - на уровне школы – 10 % оклада;
  - на уровне района – 15 % оклада;
  - на уровне области – 20 % оклада;

- за высокие результаты, полученные выпускниками на государственной (итоговой) аттестации (выше средних показателей по району и региону) – 100%;

- за подготовку учебной документации к новому учебному году – 20%;

- за подготовку к осенне-зимнему отопительному сезону – 20%;

- в связи с профессиональным праздником – 5000 руб.;

- за успешную работу по реализации проектной и исследовательской деятельности – 10% должностного оклада;

- за активное участие в коллективных педагогических проектах школы – 20 % должностного оклада;

- за активное участие в составе рабочей группы по разработке нормативно – правовой базы школы – 10 % должностного оклада;

- за эффективность организации и осуществления работы по благоустройству школьной территории и служебных помещений –50% должностного оклада;

- молодым специалистам, за интенсивность работы по обеспечению образовательного процесса необходимой документацией (рабочие программы, планы и др.) - 20% должностного оклада.

55. Основанием для невыплаты премии является:

- прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- нанесение учреждению своими действиями и (или) и бездействием материального ущерба.

56. 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 50%.

57. 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.

58. 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).

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

- качество выполнения функциональных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией;
- 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

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

- в связи с рождением ребенка у сотрудника;
- в связи с юбилейными дата (50-60-летием) со дня рождения;
- в связи с уходом на пенсию по старости;
- 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 5000 рублей.

.

Приложение № 1
(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	**Анализ выполнения показателей**	**Утвержденный**	**Выполнено**	**рабочая группа**

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.

Приложение № 2
(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	
		утвер-жден о	выпол-нено	утвер-жден о	выпол-нено	утвер-жден о	выпол-нено
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.

Приложение № 3

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 государственно-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 (Ф.И.О.)

(подпись)

Члены рабочей комиссии: (подписи) (Ф.И.О.)

«_____»_____ 20__ г.