

Согласовано
Председатель
профсоюзного комитета
МБОУ СОШ № 7
г.Липецка

 Гостеева О.В.

Утверждено
приказом директора
МБОУ СОШ № 7



2024.
К.Н.Воронин

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 7 г.Липецка
с 01.09.2024 по 31.08.2025 года

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников (далее - Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации г. Липецка от 14.12.2015 № 2315 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений города Липецка», Постановлением администрации г. Липецка от 21.10.2015 № 1926 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений города Липецка», Городским отраслевым Соглашением между администрацией города Липецка, департаментом образования администрации города Липецка, Липецкой городской организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2024 годы от 27.12.2021 (рег.номер 131-21 от 30.12.2021) и Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений.

2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников МБОУ СОШ № 7 г.Липецка. Локальный нормативный акт учреждения, устанавливающий систему оплаты труда, принимается работодателем с учётом мнения представительного органа работников учреждения.

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 соцразвития 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, установленного локальным нормативным актом учреждения 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

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. 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.

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.

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).

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 к решению Липецкого городского Совета депутатов от 21.10.2008 № 894 «О Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка».

Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и размеры тарифных ставок по разрядам тарифной сетки рабочих устанавливаются согласно приложениям 5, 6 к решению Липецкого

городского Совета депутатов от 21.10.2008 № 894 «О Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка».

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

7. Руководителю учреждения размер должностного оклада устанавливается приказом учредителя в соответствии с группой по оплате труда на основании решения Липецкого городского Совета депутатов от 21.10.2008 № 894 «О Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка».

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

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам

1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждённого постановлением администрации г. Липецка от 21.10.2015 № 1926 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений города Липецка», работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда - в соответствии с результатами специальной оценки условий труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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.

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. 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.

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.

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.

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.

7. Выплата за обучение по основным общеобразовательным программам в медицинских организациях на дому при наличии соответствующего медицинского

[Введите текст]

заклучения (хроническое заболевание) устанавливается учителям в размере 20% ставки заработной платы, формируемой с учетом повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории и с учетом объема учебной нагрузки.

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

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты, %
Учитель		
1.	За классное руководство: классы количеством свыше 15 учащихся классы с количеством учащихся до 15 учащихся	6000 руб. 5000 руб.
2.	За руководство направлениями методической работы, методическими объединениями (кафедрами, комиссиями)	10
3.	За заведование учебными кабинетами: химии, физики, биологии, технологии, информатики, ОБЖ спортивным залом, учебной мастерской	10
4.	За заведование учебно-опытным участком	30
5.	За проверку письменных работ: учителям 1-4 классов (русский язык, родной язык (русский), литературное чтение, математика, окружающий мир)	25
	учителям русского языка и литературы	30
	Учителям математики	20
	учителям иностранного языка, химии, физики, биологии, черчения, естествознания	15
	Учителям географии, истории, обществознания, экономики, права	10
6.	Единовременное вознаграждение за классное руководство из средств Федерального бюджета (независимо от количества учащихся в классе, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах)	5000 руб.

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

Оплата за проверку письменных работ при обучении на дому не производится.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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 г. Липецка от 21.10.2015 № 1926 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам

муниципальных учреждений города Липецка», Перечнем и размерами стимулирующих выплат, утвержденных постановлением администрации города Липецка от 14.12.2015 № 2315 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений города Липецка».

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:

- за интенсивность, высокие результаты работы;
- за наличие квалификационной категории (за исключением педагогических работников, указанных в таблице 1.1. приложения 1 к решению Липецкого городского Совета депутатов от 21.10.2008 № 894 «О Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка»;
- за наличие государственной награды - почетного звания «Заслуженный» или «Народный», ученой степени кандидата наук, доктора наук работающим по соответствующему профилю;
- за наличие ведомственных наград и званий в пределах фонда оплаты труда в соответствии с правовыми актами учредителя и коллективными договорами учреждений.
- за выслугу лет (руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, заведующей библиотекой);
- премиальные выплаты по итогам работы (рассматриваются в каждом конкретном случае при наличии экономии фонда оплаты труда).

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. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются:

- заместителям руководителя от 50 до 180% должностного оклада;
- главным бухгалтерам от 50 до 180% должностного оклада.

Выплаты за интенсивность, высокие результаты труда, при назначении впервые на должность руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливается в минимальном размере.

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

1) Заместителям руководителя, советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями :

- позитивная динамика учебных достижений обучающихся по курируемым заместителем руководителя предметам, направлениям –15% ;
- положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии – 15%;

- наличие у заместителя руководителя системы учета как нормативных (оценки, призовые места), так и ненормативных достижений обучающихся (степень социальной активности, ответственности и т.д.) – 15%;
- результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса, плана воспитательной работы – 15%;
- наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя руководителя – 15%;
- организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении – 10 %;
- разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством курирующего заместителя руководителя – 15%;
- наличие выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.) – 15%;
- наличие открытых уроков (занятий), проведенных курируемыми заместителем руководителя педагогами – 10%;
- разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования – 15%;
- наличие авторских публикаций -15%;
- организация питания-15%

2) Главному бухгалтеру:

- за работу с персональными данными сотрудников – 20%;
- 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 - 20%;
- за организацию финансового контроля – 20%;
- за осуществление работы по внедрению стандартов бухгалтерского учета - 20%;
- за работу в программных комплексах бюджетного учета (государственная система «Электронный бюджет», bus.gov.ru (официальный сайт для размещения информации о государственных учреждениях), Бюджет-СМАРТ, Свод-СМАРТ, региональная информационная система в сфере закупок Липецкой области) – 20%;
- за оперативную и качественную подготовку информации, необходимой для предоставления бухгалтерской, статистической, налоговой и иной отчетности – 20%;
- за работу в системе электронного документооборота – 20%;
- за координацию работы сотрудников школы по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 20%;
- за подготовку и предоставление документации (отчетов) учредителю и вышестоящим органам – 20%.

3) Заведующей библиотекой:

- за работу с персональными данными учащихся – 20%;

[Введите текст]

- за наличие ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем – 10%;
- за работу с библиотечным фондом (за фактический фонд на 1 сентября текущего года) при наличии: от 5001 до 6500 экз. – 25%; от 6501 до 8000 экз.- 30%; свыше 8001 экз.- 35 %;
- за проведение анализа по определению читательских потребностей учащихся и уровня их читательской активности -20%;
- за увеличение доли учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с предыдущим годом -25%;
- за ведение документации, связанной с материальной ответственностью - 20%;
- за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах:
 - от 1 до 5 лет – 20%;
 - от 5 до 10 лет – 25%;
 - от 10 до 15 лет – 30%;
 - свыше 15 лет – 35%.

6. Ежемесячная выплата заместителям руководителя, главному бухгалтеру, ведущему 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 – 30%;
- свыше 15 лет – 40%.

При установлении выплаты за выслугу лет заместителям руководителя, 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.

7. Ежемесячные выплаты за интенсивность устанавливаются в процентах от оклада всем категориям работников за исключением педагогических работников:

1) Заведующий хозяйством :

- за поддержание и обеспечение работоспособности имущественного комплекса учреждения – 20%;

[Введите текст]

- своевременное заключение муниципальных контрактов и договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.) -25%;
- за организацию и контроль своевременности и качества ремонтных работ – 20%;
- за ликвидацию аварийных ситуаций во внерабочее время 20%;
- за дополнительный объем работы при организации работы в 2 смены 20%;
- за ведение документации, связанной с материальной ответственностью - 20%;
- своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок – 25%;
- обеспечение учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности -20%;
- отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности -20%;
- наличие приборов учета теплоэнергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей -25%;
- своевременная подготовка к новому учебному году-20%;
- содержание в надлежащем порядке прилегающей территории-25%.

2) Ведущему бухгалтеру:

- за работу с персональными данными сотрудников – 25%;
- за оперативную и качественную подготовку информации, необходимой для предоставления бухгалтерской, статистической, налоговой и иной отчетности - 30%;
- за работу в системе электронного документооборота – 30%;
- за работу с документами строгой отчетности – 25%;
- за отсутствие замечаний со стороны проверяющих инстанций в размере 30%;
- за интенсивность работы в содействии обеспечения платными образовательными услугами в размере 25 % оклада;
- за работу с фондами ПФР, ФСС, предоставление информации по пенсионерам в размере 25 % оклада
- за составление перечня льготных профессий в размере 25 % оклада.
- за своевременные расчеты с поставщиками товаров, работ и услуг, а также платежи в бюджеты и внебюджетные фонды в размере 25% оклада.

3) Специалисту по кадрам :

- за работу с персональными данными сотрудников и учащихся и их обработку – 35%;
- за организационное и техническое сопровождение работы по приёму обращений от физических и юридических лиц – 35%;

[Введите текст]

- Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества 35%.

- за работу с документами строгой отчётности -35 %;
- обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде - 35%;
- за размещение информации в информационных программах, заполнение БД в размере - 35 %.

4) Старшему специалисту по закупкам (Контрактному управляющему) :

- за своевременное заключение муниципальных контрактов и договоров и контроль их исполнения – 50%;
- за качественную и оперативную подготовку аналитической информации к совещаниям и в связи с поступающими запросами – 35%;
- за работу в единой информационной системе в сфере закупок и электронных торговых площадок – 45%;
- за работу в региональной информационной системе в сфере закупок (WEB-Торги КС) – 50%.
- за своевременное оформление и установка ЭЦП – 40%

5) Секретарю руководителя:

- за работу с персональными данными сотрудников и учащихся и их обработку -45%;
- за организационное и техническое сопровождение работы по приёму обращений от физических и юридических лиц – 35%;
- за работу с документами строгой отчётности (бланки аттестатов об основном общем, среднем общем образовании) – 45%;
- обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде - 35%;
- за размещение информации в информационных программах, заполнение БД в размере - 40%;

6) Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонта здания:

- за своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий – до 30%.

7) Дворнику:

- за уборку улиц, тротуаров, участков и площадей, обслуживаемой территории – 10%;
- за исправность и сохранность наружного оборудования и имущества (заборов, лестниц, карнизов, водосточных труб, урн, вывесок и т.д.) – 10%;
- за сохранность зеленых насаждений и их ограждений -10%.

8) Сторожу:

- за обеспечение сохранности наружного и внутреннего имущества – 30%.

9) Специалисту по охране труда:

- за участие в разработке и контроле за функционированием системы управления охраной труда в учреждении в соответствии с муниципальными 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 в структурных подразделениях учреждения 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 - 15%;

- 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%.

10) Старший вожатый:

- за высокую эффективность выполнения должностных обязанностей - 50%

- за звуковое и визуальное сопровождение массовых мероприятий - 40%

- за эффективное использование информационных технологий в работе- 30% - за увеличение проекта численности учащихся -30%

11) Педагогу дополнительного образования:

- за положительные результаты мониторинга посещаемости обучающихся (посещаемость обучающихся группы на уровне или выше показателя, установленного муниципальным заданием) -20%;

- за своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости обучающихся, мониторинги и т.д.) – 20%

- участие в школьных, муниципальных, всероссийских конкурсах – 20%

- За наличие грамот и наград:	
За звание «Заслуженный учитель РФ»	30
За звание «Народный учитель РФ»	50
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»	20

[Введите текст]

(не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель»)	
За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10

8) 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	10
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 работу, не входящую в круг должностных обязанностей	30
8.	За наставничество над молодыми педагогами в течение двух лет	10
9.	За участие в профессиональных конкурсах	
	Всероссийского уровня	20
	регионального уровня	15
	муниципального уровня	10
10.	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
11.	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
12.	За участие в сдаче норм ГТО	3
13.	За наличие грамот и наград:	

[Введите текст]

	За звание «Заслуженный учитель РФ»	30
	За звание «Народный учитель РФ»	50
	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
	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
14	За подготовку и проведение - открытых уроков и внеклассных мероприятий - мастер-классов на уровне города, области	10 20
15	За проведение занятий в рамках внеурочной деятельности (при наличии программы курсов внеурочной деятельности)	10
16	За организацию методической работы членам методического совета и руководителям творческих ассоциаций учителей, за участие в работе органов ГОУ	5
17	За постоянное и ежемесячное обновление сайта школы	10
18	За подготовку материалов и участие в городских и областных конкурсах за учреждение	10
19	За победу классных коллективов в школьных конкурсах и соревнованиях	10
20	За проведение общешкольных воспитательных мероприятий и праздников	10
21	За дежурство во время праздников, дискотек, вечеров(за каждое дежурство)	5
22	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения правонарушений в среде обучающихся (детей группы социального риска): - за проведение индивидуальной работы с детьми, которые испытывают трудности в освоении образовательной программы - за посещение социально неблагополучных семей, проведение индивидуальных консультаций. - за педагогическое сопровождение детей из неблагополучных семей - за наличие анализа индивидуальных особенностей обучающихся для ведения воспитательной работы -за работу с правоохранительными органами: участие в заседаниях КДН, работа с инспекторами ПДН, в судебных заседаниях	5 5 5 5 5
23	За наличие проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив обучающихся	10
	Педагог - психолог, социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог	
1.	За снижение доли обучающихся с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом	15

[Введите текст]

2.	За снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	10
3.	За наличие проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив обучающихся	10
4.	За увеличение количества обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития, поведения учащихся в сравнении с прошлым периодом	10
5.	За увеличение количества обращений учащихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом	10
6.	За ведение документации в электронной форме	10
7.	За участие в профессиональных конкурсах	
	Всероссийского уровня	20
	регионального уровня	15
	муниципального уровня	10
8.	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	15
9.	За наличие квалификационной категории	
	первая квалификационная категория	10
	высшая квалификационная категория	25
10.	За наличие грамот и наград:	
	За звание «Заслуженный учитель РФ»	30
	За звание «Народный учитель РФ»	50
	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
	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
11.	За руководство школьной службой медиации	10
12.	Производить выплату стимулирующего характера за часы работы проводимые в классах, не делящихся на группы	от должностного оклада в соответствии с нормой часов
13.	2.За подготовку и проведение - открытых уроков и внеклассных мероприятий - мастер-классов на уровне города, области	10 20

9. Выплаты молодым специалистам со стажем работы до 5 лет устанавливается стимулирующая надбавка в размере не менее 50% ставки заработной платы (должностного оклада) с учетом качества выполняемой работы.

К молодым специалистам относятся выпускники учреждений среднего и высшего профессионального образования в возрасте до 35 лет, впервые поступающие на работу в образовательные организации в соответствии с полученным уровнем профессионального образования после завершения обучения

[Введите текст]

в течение 2 (двух) лет. Статус молодого специалиста сохраняется в течение 5-ти лет после окончания высшего и среднего учебных заведений. Статус молодого специалиста может быть продлен в следующих случаях:

- призыва лица на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную службу;
- перехода работника в другую организацию сферы образования Липецкой области;
- приостановки трудовой деятельности на период обучения в очной аспирантуре на срок не более 3 (трех) лет;
- отпуска педагогического работника по уходу за ребенком до 3 (трех) лет.

10. 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 - в размере 30% должностного оклада;
- при наличии государственной награды - почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук и работающим по соответствующему профилю - в размере 50% должностного оклада;

При наличии нескольких почетных званий и ученой степени стимулирующая выплата устанавливается по одному из оснований.

11. Стимулирующая надбавка за общественную и социально-значимую работу в интересах коллектива устанавливается председателю первичной профсоюзной организации в размере:

- 10% должностного оклада (ставки заработной платы), где охват профсоюзным членством составляет до 50%;
- 15% должностного оклада (ставки заработной платы), где охват профсоюзным членством составляет от 50-70%;
- 20% должностного оклада (ставки заработной платы), где охват профсоюзным членством составляет свыше 70% от численности работников учреждения.

12. Выплата за работу в рамках внеурочной деятельности (при наличии программы курсом внеурочной деятельности) производится согласно ставке заработной платы с учетом объема установленной учебной нагрузки по внеурочной деятельности на начало учебного года.

13. Выплата за содержание спортивных сооружений (спортивные залы, стадионы, площадки) в соответствии с нормативными требованиями - 8 % должностного оклада;

14. Выплата работникам за заведование учебно-опытным участком (УОУ), уход за цветами в школе в размере 25 % должностного оклада;

15. Выплата за работу по организации питания 30%

V. Условия и порядок премирования

1. Премирование заместителей руководителя и главного бухгалтера по

итогах 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.

2. Премирование заместителей руководителя и главного бухгалтера 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 департаментом образования администрации города Липецка.

Выплата премии руководителю осуществляется по приказу председателя департамента образования администрации города Липецка, заместителям руководителя и главному бухгалтеру – по приказу руководителя.

3. При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для невыплаты премии заместителям руководителя 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.

4. При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для снижения премии заместителям руководителя 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 руководителя и главному бухгалтеру за наложенное дисциплинарное взыскание, за наличие обоснованных жалоб граждан допускается не более чем на 30%.

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

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

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

Снижение размера премии за несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей муниципального задания учреждением допускается не более чем на 30%.

6. Премии заместителям руководителя 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.

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

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

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

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

10. Премии заместителям руководителя и главному бухгалтеру выплачиваются за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске. В случае увольнения заместителей руководителя 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.

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 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 администрации г. Липецка от 14.12.2015 № 2315 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений города Липецка».

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

13. Премии работникам выплачиваются на основании приказа руководителя за фактически отработанное время.

14. При назначении премиальных выплат работнику учитываются следующие показатели:

- своевременное и качественное выполнение своих функциональных обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией, а также поручений, заданий, приказов;

[Введите текст]

- оперативность и профессионализм в решении вопросов, связанных с выполнением важных и сложных заданий;
- внесение сотрудниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности учреждения;
- активное участие в мероприятиях, проводимых учреждением;
- представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, открытых уроках, семинарах и т.д.) и в средствах массовой информации;
- качественное планирование и своевременная сдача отчетности в рамках финансово-хозяйственной деятельности;
- качественная подготовка ОУ к началу учебного года;
- отсутствие замечаний по результатам проверки вышестоящими организациями;
- за организацию и проведение ГЕЭ;
- проведение текущего и капитального ремонта;
- проведение мероприятий областного, общегородского уровня;
- подготовка призеров и победителей олимпиад областного и городского уровней.

15. 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.

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 50%.

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

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).

19. 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.

20. Премии выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда.

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

1. Материальная помощь в течение календарного года предоставляется при наличии средств экономии ФОТ 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);
- при увольнении в связи с выходом на пенсию или выходом на пенсию по инвалидности, работникам, проработавшим в образовательном учреждении длительный срок при стаже работы в данном образовательном учреждении, выплачивается единовременное материальное вознаграждение:
- от 10 до 15 лет - в размере одного должностного оклада (ставки заработной платы)
- более 15 лет - в размере двух должностных окладов (ставок заработной платы)

2. Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника.

3. Материальная помощь оказывается работнику в размере 10 000 (десять тысяч) рублей.

VII. Единовременные выплаты за высокие результаты работы работникам устанавливаются за выполнение следующих показателей:

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
1	За подготовку победителей и призёров Всероссийской олимпиады школьников:	
	- муниципальный этап	20
	- региональный этап	40
	- Всероссийский этап	60

[Введите текст]

2	За общественно значимую деятельность: - школьный уровень - муниципальный уровень - региональный уровень - уровень выше регионального	50 70 80 90
3	За подготовку пакета документов для участия ОУ в значимых конкурсах в области образования	50
4	За подготовку пакета документов на открытие инновационных площадок разного уровня	100
5	За участие в разработке Программы развития школы	100
6	За публикации научно – методических статей в сборниках, СМИ: - на бумажном носителе - на электронном носителе	20 10
7	За создание и систематическое ведение собственных профессиональных сайтов	50
8	За участие педагогов в профессиональных конкурсах «Учитель года», «Учитель здоровья», «Педагогический дебют», «Учитель будущего» и т.д. (очное участие): муниципальный уровень: - подготовка кейса документов; - участие в конкурсе; - призёр, победитель региональный уровень: - подготовка кейса документов; участие в конкурсе; - призёр, победитель уровень выше регионального: - подготовка кейса документов; - участие в конкурсе; - призёр, победитель За заочное участие педагогов в профессиональных конкурсах	30 50 150 30 50 200 50 60 250 50

9	За очное участие работников в творческих, спортивных конкурсах:		
	муниципальный уровень:		
	- участие	20	
	- призёр	30	
	- победитель	40	
	региональный уровень:		
	- участие	30	
	- призёр	40	
	- победитель	50	
	уровень выше регионального:		
10	- участие	35	
	- призёр	45	
	- победитель	55	
	За заочное участие работников в творческих, спортивных конкурсах:		
	- участие	15	
	- призёр	20	
	- победитель	30	
	За представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (семинарах, конференциях, форумах, заседаниях: выступления, открытые уроки, мастер-классы и т.д.):	Очное участие	Заочное участие
	- муниципальный уровень	40	30
	- региональный уровень	50	35
11	- уровень выше регионального	70	40
	За подготовку призёров и победителей интеллектуальных конкурсов, олимпиад, викторин, фестивалей, турниров, конференций, соревнований и т.д.:	Очное участие	Заочное участие
	- муниципальный уровень	20	10
	- региональный уровень	25	15
	- уровень выше регионального	30	20
	За подготовку участников интеллектуальных конкурсов, олимпиад, викторин, фестивалей, турниров, конференций, соревнований и т.д.	15	5
	За выступления на заседаниях городских профессиональных сообществ (объединений)	25	
	За участие работников в научно – методической деятельности школы (семинары, конференции, выставки, открытые уроки)		
	- выставка, выступление	20	
	- открытый урок, мастер-класс и т.д	30	

[Введите текст]

14	За организацию и проведение школьных мероприятий (концерты, спектакли, ярмарки, Дни открытых дверей, Дни здоровья и т.д.) - оформление выставки - оформление сцены, декораций - личное участие - разработка сценария - общее руководство мероприятием	10 20 20 30 50
15	За участие в мероприятиях, организованных в рамках реализации деятельности инновационных проектов и программ, стажировочных площадок, ресурсных центров, проектов и программ благотворительных фондов и т.д.: - школьный уровень - муниципальный уровень - региональный уровень - уровень выше регионального	20 25 30 35
16	За подготовку команды ОУ к участию в конкурсах, викторинах, фестивалях, турнирах, конференциях, соревнованиях и т.д	30
17	За организацию и проведение мониторингов, анкетирования, опросов и т.д.	20
18	За организацию участия классных коллективов (уровень выше школьного): - в школьных мероприятиях и акциях - в социальных проектах	10 15
19	За разработку и реализацию программы школьного оздоровительного лагеря	30
20	ОУ в конкурсах, соревнованиях, акциях, фестивалях, турнирах и т.д.: - муниципальный уровень - региональный уровень - уровень выше регионального	30 35 40
21	За организацию деятельности по обеспечению готовности помещения ОО - ППЭ к проведению ГИА-9	50
22	За разработку и реализацию мероприятий и проектов, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	60
23	За организацию и проведение ГИА	15
24	За подготовку учащихся к ГИА, достигших высоких результатов (более 80 баллов)	30