

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета

МБОУ СОШ №7 г.Липецка

 О.В. Гостеева

Приказ № 245 от 01.09.2023

Утверждаю:

Директор МБОУ СОШ №7

 Г.В. Бурлова



**ПОЛОЖЕНИЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МБОУ СОШ № 7 г. Липецка
с 01.09.2023 по 31.08.2024г.**

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 Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2021 годы от 27.12.2018 (рег.номер 18 от 29.12.2018) 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 и других работников», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии со стоимостью часа, установленного локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

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;

за работу с учащимися, отбывающими наказание в виде лишения свободы в учреждениях исправительной системы наказания строгого, особого режима.

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 или на дому при наличии соответствующего медицинского заключения устанавливается учителям в размере 20% ставки заработной платы, формируемой с учетом повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории и с учетом объема учебной нагрузки.

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

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты, %
Педагогические работники		
1.	За классное руководство: классы количеством свыше 15 учащихся классы с количеством учащихся до 15 учащихся	6000 5000
2.	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство из федерального бюджета	5000

3.	За заведование учебными кабинетами: химии, физики, биологии, технологии, информатики, ОБЖ спортивным залом, учебной мастерской.	10
4.	За проверку письменных работ: учителям 1-4 классов учителям русского языка и литературы учителям математики учителям иностранного языка, химии, физики, биологии, черчения, природоведения учителям географии, истории, обществознания, экономики, права	25 30 20 15 10
5.	За руководство направлениями методической работы, методическими объединениями (кафедрами, комиссиями)	10

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

9. Педагогическим работникам в логопедических пунктах устанавливается доплата в размере 20% от оклада за работу с особыми условиями труда.

10. В целях финансовой поддержки молодым специалистам в течение первых пяти лет за счет средств образовательной организации устанавливается стимулирующая надбавка в размере не менее 50% ставки заработной платы (должностного оклада) с учетом качества выполняемой работы.

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, библиотекарю, бухгалтерам);

- премиальные выплаты по итогам работы.

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:

- руководителям от 60 до 140% должностного оклада;
- заместителям руководителя от 50 до 140% должностного оклада;
- главным бухгалтерам от 50 до 140% должностного оклада.

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

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

1) Заместителям руководителя по учебно-воспитательной работе:

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

- наличие профильных классов, в том числе классов ранней профилизации;
- наличие и ежемесячное обновление информационного узла (сайта);
- расширение школьной локальной сети (до 10 кабинетов);
- использование информационных технологий в управлении ОУ и в методической работе;
- размещение методических ресурсов на образовательном портале города Липецка в текущем году;
- осуществление контроля за качеством образовательного процесса (в рамках МСОКО, внутришкольного мониторинга и др.);
- организацию деятельности Управляющего Совета, Совета учащихся и других органов государственно-общественного;
- ведение отчетной документации;
- дежурство по школе;
- организацию занятий с детьми на дому;
- осуществление просветительской работы с родителями учащихся;
- выполнение обязанностей дежурного администратора.

2) Главному бухгалтеру:

- за работу с персональными данными сотрудников;
- 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;
- за организацию финансового контроля;
- за осуществление работы по внедрению стандартов бухгалтерского учета
- за сложность и напряженность при финансово-хозяйственной самостоятельности;
- за выполнение функций муниципального заказчика;
- за осуществление мероприятий по инвентаризации и движению материальных средств;
- за координацию работы сотрудников школы по вопросам хозяйственной деятельности;
- за систематический контроль за рациональным расходованием финансовых и материальных средств;
- за разработку смет доходов и расходов;
- за разработку положений, подготовку экономических расчетов;
- за систематический контроль исполнения договорных обязательств по техническому обслуживанию и материально-техническому оснащению школы.

6. Ежемесячная выплата заместителям руководителя и главному бухгалтеру, бухгалтерам за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

- стаж от 1 до 5 лет – 10%;
- стаж от 5 до 10 лет – 20%;
- стаж от 10 до 15 лет – 30%;
- стаж 15 и более лет – 40%.

При установлении выплаты за выслугу лет заместителям руководителя, главному бухгалтеру, бухгалтерам 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:

7.1. Заведующему хозяйством устанавливаются в размере 250 % от оклада за выполнение следующих показателей:

- за поддержание и обеспечение работоспособности имущественного комплекса учреждения;
- за организацию и контроль своевременности и качества ремонтных работ;
- за организацию контроля своевременности и правильности расходования горюче-смазочных материалов;
- за ведение документации, связанной с материальной ответственностью;
- за осуществление контроля работы технической службы в вечернее время и выходные дни;
- за ликвидацию аварийных ситуаций во внерабочее время;
- за ведение хозяйственной документации и документации по охране труда;
- за дополнительный объем работы при организации работы в 2 смены;
- за дополнительный объем работы при охвате дополнительным образованием более 50 % учащихся;
- за содержание оборудованных спортивных и игровых площадок;
- за выполнение обязанностей дежурного администратора;
- за обеспечение качественной уборки;
- за обеспечение бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения (системы отопления, вентиляции, водоснабжения, канализации и др.);
- за обеспечение надлежащего состояния (без замечаний) запасных выходов и подвальных помещений, доступа в любые помещения учреждения в случае ЧС, рабочего состояния первичных средств тушения огня;
- за обеспечение требуемого уровня освещения в помещениях и условий электробезопасности в учреждении;
- за обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений;
- отсутствие предписаний органов по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений, пожарной и электробезопасности;
- своевременная постановка на учет и списывание материальных ценностей учреждения;
- наличие приборов учета теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей;
- своевременная подготовка к новому учебному году;
- содержание в надлежащем порядке прилегающей территории.

7.2. Ведущему бухгалтеру устанавливаются в размере 200 % от оклада за выполнение следующих показателей:

- за работу с персональными данными сотрудников и с документами строгой отчетности;
- за оперативную и качественную подготовку информации, необходимой для предоставления бухгалтерской, статистической, налоговой и иной отчетности;
- за работу в системе электронного документооборота;
- за работу с документами строгой отчетности;
- за осуществление мероприятий по инвентаризации и движению материальных средств;
- за координацию работы сотрудников школы по вопросам хозяйственной деятельности;
- за разработку смет доходов и расходов;
- за ведение документации по работе с внебюджетными фондами, ИФНС, Росстатом и др.;
- за предоставление отчетности по питанию учащихся и составление документации на выплату денежной компенсации учащимся, находящимся на домашнем обучении;
- за разработку положений, подготовку экономических расчетов;
- за систематический контроль исполнения договорных обязательств по техническому обслуживанию и материально-техническому оснащению школы.

7.3. Рабочему по комплексному обслуживанию зданий 100%:

- за своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий;
- за бережное использование инвентаря и расходных материалов;
- за устранение последствий аварийных ситуаций;
- за проведение качественного ремонта мелкого оборудования и инвентаря.
- за уборку улиц, тротуаров, участков и площадей, обслуживаемой территории;
- за очистку пожарных колодцев для свободного доступа к ним в любое время;
- за исправность и сохранность наружного оборудования и имущества (заборов, лестниц, карнизов, водосточных труб, урн, вывесок и т.д.).

7.4 Специалисту по закупкам в размере 170% должностного оклада:

- за обеспечение организации заключения контрактов и договоров и контроль их исполнения, в том числе своевременное заключение муниципальных контрактов и договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.) – 50%;
- за качественную и оперативную подготовку аналитической информации к совещаниям и в связи с поступающими запросами -30%;
- за работу в единой информационной системе в сфере закупок и электронных торговых площадок – 60%;
- за координацию работы сотрудников школы по вопросам закупочной деятельности в рамках Федерального закона "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд" от 05.04.2013 N 44-ФЗ – 10%;
- за работу в региональной информационной системе в сфере закупок

(WEB Торги КС) – 20%.

7.5 Специалист по кадрам в размере 200% должностного оклада:

- Ведение документации учреждения. Полнота и соответствие документации. Своевременное и качественное оформление личных дел, заключение трудовых договоров, ведение трудовых книжек, воинского учета, медицинского страхования;

- Ответственное отношение к выполнению должностных обязанностей. Соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников. Сведения не распространяются лицам, не имеющим доступа к персональным данным;

- Техническое и программное обеспечение и использование его в работе учреждения. Функционирование локальной сети, электронной почты, использование программного обеспечения;

- Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества. Взаимодействие с органами государственной власти и внебюджетными фондами: социального страхования, пенсионного страхования, обязательного медицинского страхования, военкоматами;

- Выстроенная система хранения архивных документов, соблюдение требований предоставления архивных данных;

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

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
	Учитель, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог - психолог, социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог	
1.	За выполнение обязанностей по охране прав детства	10
2.	За наличие грамот и наград:	
	За звание «Заслуженный учитель РФ»	25
	За звание «Народный учитель РФ»	40
	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»)	10
	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
	За организацию внеурочной деятельности, организацию исследовательской и творческой деятельности учащихся в соответствии с их интересами, желаниями и возможностями), реализацию индивидуальных образовательных программ (учебных планов)	5% за 1 час

9. За счет стимулирующей части фонда оплаты труда работникам образовательного учреждения устанавливаются следующие виды

стимулирующих выплат:

9.1. ежемесячная доплата за работу по организации питания – до 10 % должностного оклада;

9.2. ежемесячная доплата за работу по составлению отчетности по питанию – до 10 % должностного оклада;

9.3. ежемесячная доплата педагогическим работникам за экспериментальную работу – до 15 % должностного оклада;

9.4. ежемесячная доплата педагогическим работникам за информатизацию учебного процесса – до 50% должностного оклада;

9.5. ежемесячная доплата секретарю за ведение делопроизводства – до 100 % должностного оклада;

9.6. ежемесячная доплата за ведение воинского учета – до 10 % должностного оклада;

9.7. ежемесячная доплата **заведующей библиотекой** (заведующему структурным подразделением) за работу с библиотечным фондом учебников (за фактический фонд на 1 сентября текущего года) при наличии:

от 5001 до 6500 экз.-25%

от 6001 до 8000 экз.-30%

от 8001 экз.-35%

9.8. ежемесячная доплата **заведующей библиотекой** (заведующему структурным подразделением) за выслугу лет:

стаж от 1 до 5 лет – 20% должностного оклада;

стаж от 5 до 10 лет – 25% должностного оклада;

стаж от 10 до 15 лет – 30% должностного оклада;

стаж 15 и более лет – 35% должностного оклада.

9.9. ежемесячная доплата **заведующему хозяйством** за исполнение обязанностей ответственного за противопожарную безопасность в школе в размере 30 % должностного оклада;

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

9.11. ежемесячная доплата учителю физкультуры за содержание спортивных сооружений (спортивные залы, стадионы, площадки) в соответствии с нормативными требованиями - до 8 % должностного оклада;

9.12. ежемесячная доплата за организацию профсоюзной работы в школе – до 10 % должностного оклада.

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 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.

11. Установление надбавок осуществляется два раза в год – к началу нового учебного и финансового годов, исходя из лимитов бюджетных обязательств.

12. Руководителям образовательных учреждений, заместителям руководителей, осуществляющих педагогическую (преподавательскую) работу, указанные ежемесячные надбавки выплачиваются в случае отсутствия аналогичных надбавок по основной должности. При наличии нескольких наград, почетных званий выплата устанавливается по одному основанию. При наличии ученых степеней выплата устанавливается по одному основанию.

13. **Старшая вожатая** За интенсивность труда и высокие результаты выполняемых работ: 150%

- за высокую эффективность выполнения должностных обязанностей - 50% должностного оклада;
- за звуковое и визуальное сопровождение массовых мероприятий - 40% должностного оклада;
- за эффективное использование информационных технологий в работе - 30% должностного оклада;
- за увеличение проекта численности учащихся - 30% должностного оклада;

14. **Социальный педагог** За интенсивность труда и высокие результаты выполняемых работ: 100%, должностного оклада;:

- за увеличение проекта численности учащихся - 30 % должностного оклада;
- за своевременное и качественное оформление документации для получения компенсации из фонда ВСЕОБУЧ детям из многодетных семей - 20 % должностного оклада;
- за качественное осуществление комплекса мер по диагностике учащихся и их семей, и выявление среди них семей, находящихся в социально опасном положении - 30 % должностного оклада;
- за качественное систематическое взаимодействие с органами опеки (попечительства) и с органами внутренних дел по предупреждению правонарушений среди учащихся и их родителей - 20% должностного оклада;

V. Условия и порядок премирования

1. Премирование заместителей руководителя 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.

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;
- 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.

15. Основанием для невыплаты премии является:

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

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. Выплата квартальных, полугодовых, годовых премий работникам осуществляется на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда. Критерии оценки качества и эффективности работы определяются на основании Приложения 1 Положения по оплате труда работников МБОУ СОШ №7 г. Липецка.

21. Ежемесячные премии выплачиваются учителям по итогам работы за месяц в целях совершенствования оплаты труда, повышения ответственности за организацию образовательного процесса, за активную и творческую работу. Критерии оценки качества и эффективности работы также определяются на основании Приложения 1 Положения по оплате труда работников МБОУ СОШ №7 г. Липецка.

Перечень критериев и показателей

Категория работников (должность, профессия)	Критерии и показатели	Размер (диапазон) выплаты (% долж- ностного оклада, ставки)	Период выплаты
Учителя, учителя-логопеды, педагоги-психологи, старшая вожатая и другие педагогические работники	1. За реализацию программ профильного или углубленного обучения в профильных классах	15	Единовременно
	2. За подготовку и проведение - открытых уроков и внеклассных мероприятий - мастер-классов на уровне города, области	10 20	Единовременно
	3. За победу в смотре кабинетов 1 место 2 место 3 место	20 15 10	Единовременно
	За применение в образовательном процессе дистанционных технологий, электронного обучения (устанавливается на период применения дистанционных технологий, электронного обучения)	15	Единовременно
	4. За ведение документации в электронной форме	10	Единовременно
	5. За руководство учебными проектами учащихся (10-11 классов): до 8 проектов свыше 8 проектов	10 15	Единовременно
	6. За проведение занятий в рамках внеурочной деятельности (при наличии программы курсов внеурочной деятельности)	10	Единовременно
	7. За использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы, дни здоровья, туристические походы и т.д.)	10	Единовременно
	§ 1		

8.За работу с учащимися с особыми образовательными потребностями (учащимися, испытывающими трудности в обучении, одаренными детьми)	10	Единовременно
9.За наставничество над молодыми педагогами в течение двух лет	10	Единовременно
10.За организацию методической работы членам методического совета и руководителям творческих ассоциаций учителей, за участие в работе органов ГОУ	5	Единовременно
11.За постоянное и ежемесячное обновление сайта школы	10	Единовременно
12.За подготовку материалов и участие в городских и областных конкурсах за учреждение	10	Единовременно
13.За победу классных коллективов в школьных конкурсах и соревнованиях	10	Единовременно
14.За участие в профессиональных конкурсах всероссийского уровня регионального уровня муниципального уровня	20 15 10	Единовременно
15.За наличие победителей и призеров различных этапов всероссийской олимпиады школьников (выплата назначается за каждого победителя или призера) всероссийского уровня регионального уровня муниципального уровня	20 15 10	
16.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 региональный этап муниципальный этап	15 10 5	Единовременно
17.За участие в сдаче норм ГТО	3	Единовременно
18.За проведение общешкольных воспитательных мероприятий и праздников	10	Единовременно
19.За дежурство во время праздников, дискотек, вечеров(за каждое дежурство)	5	Единовременно
20.За эффективное руководство детскими объединениями, организациями, клубами и отрядами в зависимости от их кол-ва: 1 2 3 Более 3-х	10 20 30 40	Единовременно

	21. Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения правонарушений в среде обучающихся (детей группы социального риска):		
	21.1 за проведение индивидуальной работы с детьми, которые испытывают трудности в освоении образовательной программы	5	Единоновременно
	21.2 за посещение социально неблагополучных семей, проведение индивидуальных консультаций.	5	Единоновременно
	21.3 за педагогическое сопровождение детей из неблагополучных семей	5	Единоновременно
	21.4 за наличие анализа индивидуальных особенностей обучающихся для ведения воспитательной работы	5	Единоновременно
	21.5 за работу с правоохранительными органами: участие в заседаниях КДН, работа с инспекторами ПДН, в судебных заседаниях	5	Единоновременно
	22. За снижение доли обучающихся с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом	15	Единоновременно
	23. За снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	10	Единоновременно
	24. За наличие проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив обучающихся	10	Единоновременно
	25. За увеличение количества обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития, поведения учащихся в сравнении с прошлым периодом	10	Единоновременно
Бухгалтер, главный бухгалтер	26. За увеличение количества обращений учащихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом	10	Единоновременно
	27. За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	15	Единоновременно
	За внедрение в практику современных психологических методов и технологий	15	Единоновременно
	1. За сложность и напряженность при финансово-хозяйственной самостоятельности, за выполнение функций муниципального заказчика	20	Единоновременно
	2. За участие в органах общественного управления (советах, постоянно действующих комиссиях, рабочих группах)	5(1 орган) 10 (2 и более)	Единоновременно
§ 2	3. За наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	5-20	Единоновременно

	4. За ведение учета по внебюджетным поступлениям	10	Единовременно
	5. За ведение документации по работе с центром занятости населения, ФСС, ПФ и др. - с 1-2 организациями - более чем с 2 организациями	5 10	Единовременно
	6. Своевременная и качественная подготовка и представление финансовой отчетной документации главному бухгалтеру и в вышестоящие организации. - без замечаний - до 1-2 замечаний - до 4 замечаний	20 10-15 5-10	Единовременно
	7. Своевременное начисление и выплата заработной платы работникам учреждения	10	Единовременно
	8. Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	10	Единовременно
	9. Соблюдение сроков выверки расчетов по налоговым платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг (в зависимости от вклада работника)	1-5	Единовременно
	10. Количество замечаний со стороны проверяющих по результатам финансово-хозяйственной деятельности учреждения в сравнении с прошлым полугодием: - снижение количества замечаний - отсутствие замечаний	10 20	Единовременно
	11. Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда, ошибок при начислении заработной платы	10	Единовременно
	Заведующий библиотекой, библиотекарь		
	§ 3		
	1. За качественное проведение сухих (2 раза в неделю) и влажной уборки (1 раз в неделю) фонда литературы и мебели	10	Единовременно
	2. Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с прошлым полугодием: - на том же уровне - выше	3 5	Единовременно
	3. Количество книговыдач в сравнении с прошлым полугодием: - на том же уровне - выше	3 5	Единовременно
	4. За подготовку и проведение открытых уроков, мастер-классов и внеклассных мероприятий	10	Единовременно

	5. За подготовку призеров соревнований, конкурсов: -городского уровня; -областного уровня; -межрегионального и российского уровней.	5 10 15	Единовременно
	6. За участие в органах общественного управления (советах, постоянно действующих комиссиях, рабочих группах)	5	Единовременно
	7. За проведение общешкольных мероприятий и праздников	10	Единовременно
	8. За проведение мероприятий обеспечению обучающихся учебной литературой 90% обеспечения 100% обеспечения	10 20	Единовременно
	9. Положительную динамику читательской активности обучающихся	20	Единовременно
	10. За подготовку и проведение семинаров для учителей	30	Единовременно
§ 4 Секретарь	1. За ведение и систематическое обновление электронных баз данных 1С, ВСОКО и др.	10	Единовременно
	2. За обеспечение бесперебойной работы электронной почты и своевременную передачу сообщений адресатам	5-10	Единовременно
	3. Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки - полное отсутствие - отклонения в сроках не более 1 дня	10 5	Единовременно
	4. Качественное ведение документации - без замечаний - наличие мелких неточностей	10 5	Единовременно
	5. Отсутствие жалоб на работу секретаря	5-10	Единовременно
	6. Отсутствие замечаний за ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой	5-10	Единовременно
§ 5 Заведующий хозяйством;	1. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	5	Единовременно
	2. Отсутствие обоснованных жалоб на работу	5	Единовременно
	3. за применение современных информационных технологий в работе	20	
	4. за своевременное и качественное выполнение плана работы школы за месяц	30	
	5. за организацию восстановительно-ремонтных работ на территории школы	30	
	6. за организацию подготовки к отопительному сезону	20	
	7. за качественное проведение школьных массовых мероприятий	5	

Рабочий по комплексному обслуживанию (гардеробщик) § 6	1. За участие в комплексных уборках помещений	10	Единовременно
	2. Отсутствие обоснованных жалоб на работу	5	Единовременно
	3. Отсутствие случаев утери одежды, сданной на хранение в гардеробную.	5	Единовременно
	4. За дежурство во время праздников, дискотек, вечеров (за каждое дежурство)	5	Единовременно
Рабочий по комплексному обслуживанию (дворник) § 7	1. Отсутствие обоснованных жалоб на работу и санитарному состоянию территории	5	Единовременно
	2. Качественная уборка территории учреждения	5	Единовременно
	3. Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	5	Единовременно
	4. За работу по обрезке кустарников и деревьев	10	Единовременно
	5 за качественную уборку территории школы,	30	
	6. выполнение санитарно-гигиенических норм	30	
	6. за содержание мест складирования ТБО с соответствиями с требованиями санитарно-гигиенических норм	10	
Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий и сооружений § 8	7. за сохранность и бережное отношение к инвентарю	30	Единовременно
	1. Отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сети	5-10	
	2. Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	5-10	
	3. Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	5-10	
	4. за проведение восстановительно-ремонтных работ на территории школы	30	
	5. за подготовку к отопительному сезону	20	
	6. за качественное выполнение должностных обязанностей	20	
	7. за участие в ремонте и подготовке школы в новом учебном году	30	
Рабочий по комплексному	8. за бережное использование инвентаря и расходных материалов	10	
	1. за соблюдение правил по охране труда, технике безопасности	30	Единовременно

обслуживанию (сторож) § 9	2. за качественный и своевременный обход здания и территории школы, приводящий к обнаружению порчи или хищения имущества школы	20	Единоновременно
	3. за качественное выполнение должностных обязанностей	30	Единоновременно
Рабочий по комплексному обслуживанию § 10	1. за бережное использование инвентаря и расходных материалов	30	Единоновременно
	2. за подготовку помещений к общешкольным мероприятиям	20	
	3. за качественное выполнение должностных обязанностей	30	
	4. за участие в ремонте и подготовке школы в новом учебном году	30	
	5. за устранение последствий аварийных ситуаций	20	
	6. за неблагоприятные условия работы – работу с дезинфицирующими средствами, а также при уборке помещений школы	10	
Педагог-психолог § 11	1. за увеличение проекта численности учащихся	30	
	2. за эффективное применение информационных технологий в работе	20	
	3. своевременное и качественное ведение банка данных детей, имеющих проблемы личностного и социального развития	20	
	4. за внедрение в практику современных психологических методов и технологий	30	
§ 12	1. За участие, получение призовых мест в профессиональных конкурсах		В размере должностного оклада
	2. За получение наград (грамот, дипломов, нагрудных знаков) в процессе трудовой деятельности.		За счет экономии фонда оплаты труда
	3. К профессиональному празднику День Учителя, День бухгалтера; по итогам работы за месяц, кварталы, полугодия, год		За счет экономии фонда оплаты труда
	4. К юбилейным датам со дня рождения (50, 55, 60, 65–летие), в связи с уходом на заслуженный отдых.		В размере 6000 рублей
	5. В целях совершенствования оплаты труда, повышения ответственности за организацию образовательного процесса, подготовку школы к новому учебному году, организованное завершение учебного года.		За счет экономии фонда оплаты труда

	6. В целях совершенствования оплаты труда, повышения ответственности за организацию образовательного процесса, качественную сдачу отчетности, за активную и творческую работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, 11 месяцев, 12 месяцев, год заместителям директора; 7. В целях совершенствования труда работников бухгалтерии, за активную работу по итогам финансово-хозяйственной деятельности за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, 11 месяцев, 12 месяцев, год; сдачу отчетности (ежемесячные, за квартал, полугодие, год). 8. За интенсивность и напряженность труда в соответствии с качественными показателями; за основные показатели финансово-экономической деятельности. 9. Премирование за выполнение плановой работы ежемесячно, поквартально; 10. Премирование по результатам школьной системы оценки качества образования (ШСОКО); 11. Премирование по результатам муниципального мониторинга системы общего образования (ММСОО); 12. Премирование за реализацию основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на оплату труда педагогических работников ОУ; 13. Премирование за победу и призовые места в профессиональных конкурсах; 14. Премирование за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности; 15. Разовое пособие (подъемные) в течение первых 3 месяцев работы	2000	За счет экономии фонда оплаты труда
--	---	------	-------------------------------------

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

1. Материальная помощь в течение календарного года предоставляется 1 раз 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).

2. Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника.

3. Размер материальной помощи определяется руководителем учреждения в каждом конкретном случае.

VII Выплаты социального характера

Единовременное материальное вознаграждение работникам, проработавшим в образовательном учреждении длительный срок при увольнении в связи с выходом на пенсию или выходом на пенсию по инвалидности при стаже работы в данном образовательном учреждении:

- от 10 до 15 лет – в размере одного должностного оклада (ставки заработной платы);
- более 15 лет – в размере двух должностных окладов (ставки заработной платы).