

Рассмотрено
на заседании Управляющего совета
протокол №7 от 20.06.2019г
Председатель УС
_____/Т.В. Елисеева/

Принято
на заседании Педагогического
совета
протокол №14 от 21.06.2019г

Утверждаю
приказ №163-О от 26.06.2019г.
Директор МБОУ СОШ №77
_____/Е.Н.Гончарова

Учтено мнение
профсоюзного комитета
протокол №6 заседания
профсоюзного комитета от
21.06.2019
Председатель профсоюзного
комитета
_____/Е.В. Плотникова

Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ № 77 г.Липецка

I. Общие положения

1. Настоящее 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 Профессионального 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 №77 г.Липецка (далее – Учреждения). 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 общепрофессиональных 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 на дому по основным общеобразовательным программам 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 Учреждения 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 учетом мнения представительного органа работников и не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

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 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, %
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	50
3.	За заведование учебными кабинетами:	
	химии, физики, биологии, технологии, информатики, ОБЖ спортивным залом, учебной мастерской	15
	по другим предметам, включая начальные классы	10
4.	За заведование учебно-опытным участком (устанавливается сезонно с апреля по сентябрь)	30
5.	За проверку письменных работ:	
	учителям 1-4 классов	30
	учителям русского языка и литературы, математики	30
	учителям иностранного языка, химии, физики, биологии, черчения, информатики, географии, истории, обществознания, экономики, права	15

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

VI. 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, бухгалтеру, педагогу-библиотекарю, библиотекарю). Выплаты за выслугу лет работникам библиотек устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере культуры;
- 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 120% должностного оклада;
- заместителям руководителя от 50 до 110% должностного оклада;
- главным бухгалтерам от 50 до 100% 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:

Заместитель директора – 110%		
1	Позитивная динамика учебных достижений обучающихся по курируемым заместителем руководителя предметам, направлениям	10
2	Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии	10
3	Наличие у заместителя руководителя системы учета как нормативных (оценки, призовые места), так и ненормативных достижений обучающихся (степень социальной активности, ответственности и т.д.)	10
4	Результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса, плана воспитательной работы;	10

5	Наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя руководителя	10
6	Организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении;	10
7	Разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством курирующего заместителя руководителя;	10
8	Наличие выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.)	10
9	Наличие открытых уроков (занятий), проведенных курируемыми заместителем руководителя педагогами;	10
10	Наличие авторских публикаций	10
11	Разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования.	10
Главный бухгалтер – 100%;		
1	За работу с персональными данными сотрудников	15
2	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;	15
3	За организацию финансового контроля	25
4	За осуществление работы по внедрению стандартов бухгалтерского учета.	15
5	За обеспечение организации заключения контрактов и договоров и контроль их исполнения	10
6	За качественную и оперативную подготовку аналитической информации к совещаниям и в связи с поступающими запросами	10
7	За работу в единой информационной системе в сфере закупок и электронных торговых площадок	10

6. Ежемесячная выплата заместителям руководителя и главному бухгалтеру за выслугу лет работы в данной должности 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 работникам бухгалтерии за стаж непрерывной работы (выслугу лет) в данной должности устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет – 10%;
- от 5 до 10 лет – 15%;
- от 10 до 15 лет – 20%;
- свыше 15 лет – 40%.

8. Ежемесячные выплаты педагогу-библиотекарю, библиотекарю за стаж непрерывной работы (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%
- от 15 до 20 лет – 35%
- от 20 и более лет – 40%

9. Ежемесячные выплаты заведующей хозяйством, инженеру-программисту за стаж непрерывной работы (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%.

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

Заведующий хозяйством – 250%		
1	За поддержание и обеспечение работоспособности имущественного комплекса учреждения	70
2	За организацию и контроль своевременности и качества ремонтных	20

	работ	
3	За ведение документации, связанной с материальной ответственностью	50
4	За своевременное заключение муниципальных контрактов и договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	15
5	За своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	10
6	За обеспечение учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности	15
7	За отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности	15
8	За наличие приборов учета теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей	15
9	За своевременную подготовку к новому учебному году	20
10	За содержание в надлежащем порядке прилегающей территории	20
Бухгалтер – 250%		
1	За работу с персональными данными сотрудников и с документами строгой отчётности	45
2	За оперативную и качественную подготовку информации, необходимой для предоставления бухгалтерской, статистической, налоговой и иной отчетности	35
3	За работу в системе электронного документооборота	50
4	За работу с документами строгой отчётности	50
5	За обеспечение организации заключения контрактов и договоров и контроль их исполнения	20
6	За качественную и оперативную подготовку аналитической информации к совещаниям и в связи с поступающими запросами	20
7	За работу в единой информационной системе в сфере закупок и электронных торговых площадок	30
Секретарь–машинистка – 200%		
1	За работу с персональными данными и их обработку	100
2	За организационное и техническое сопровождение работы по приёму обращений от физических и юридических лиц	50
3	За работу с документами строгой отчётности и обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде	50
Делопроизводитель – 200%		
1	За работу с персональными данными и их обработку	100
2	За работу с документами строгой отчётности и обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде	50
3	За ведение учета личного состава организации, учета и хранения	50

	трудовых книжек	
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий (РКО), рабочий по текущему ремонту (РТР) - 100 %		
1	За своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий	100
Дворник – 100%		
1	За уборку улиц, тротуаров, участков и площадей, обслуживаемой территории	40
2	За исправность и сохранность наружного оборудования и имущества (заборов, лестниц, карнизов, водосточных труб, урн, вывесок и т.д.)	30
3	За сохранность зеленых насаждений и их ограждений	30
Сторож – 100%		
1	Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей	50
2	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	25
3	Своевременное принятие мер при возникновении чрезвычайных ситуаций	25
Педагог-библиотекарь, библиотекарь – 200%		
1	За наличие ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем	30
2	За работу с библиотечным фондом	40
3	За оформление тематических выставок	40
4	За проведение анализа по определению читательских потребностей учащихся и уровня их читательской активности	40
5	За увеличение доли учащихся пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с предыдущим годом	50
Инженер-программист – 250%		
1	За своевременное и оперативное обновление баз для антивирусных программ	85
2	За обеспечение сохранности и работоспособности технических средств	85
3	За обеспечение надежного хранения информации в электронном виде	80
Специалист по охране труда - 200%		
1	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	50
2	За осуществление контроля за соблюдением в Учреждении 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	50

3	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	50
4	За участие в расследовании несчастных случаев, в разработке мероприятий по их предотвращению	50
Методист –200%		
1	За результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса, плана воспитательной работы	30
2	За наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя руководителя	30
3	За организацию работы, направленной на доступность и открытость информации об Учреждении	30
4	За разработку педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством методиста	30
5	За наличие выступлений, подготовленных педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.)	30
6	За разработку в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования	50
Администратор - 250%		
1	Своевременное и качественное выполнение своих функциональных обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией, а также поручений, заданий, приказов	50
2	За работу с документами отчетности	25
3	За своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий	100
4	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	25
5	Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей	50

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

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
Учитель		
1.	За соответствие результатов внутренней и внешней экспертизы качества образования достижений обучающихся (не менее 70% обучающихся) по результатам ВПР, ГИА	15
2.	За реализацию программ профильного или углубленного обучения в профильных классах	15
3.	За применение в образовательном процессе дистанционных технологий, электронного обучения (устанавливается на период	15

	применения дистанционных технологий, электронного обучения)	
4.	За работу с учащимися с особыми образовательными потребностями (учащимися, испытывающими трудности в обучении, одаренными детьми)	20
5.	За ведение документации в электронной форме	10
6.	За руководство учебными проектами учащихся (10-11 классов): до 8 проектов свыше 8 проектов	10 15
7.	За проведение занятий в рамках внеурочной деятельности (при наличии программы курсов внеурочной деятельности)	3 (за каждое занятие)
8.	За выполнение обязанностей по охране прав детства	10
9.	За наставничество над молодыми педагогами в течение двух лет	10
10.	За участие в профессиональных конкурсах	
	Всероссийского уровня	20
	регионального уровня	15
	муниципального уровня	10
11.	За наличие победителей и призеров различных этапов всероссийской олимпиады школьников (выплата назначается за каждого победителя или призера)	
	Всероссийский этап	20
	региональный этап	15
	муниципальный этап	10
12.	За результативность участия в региональных и заключительных этапах Всероссийских соревнований (игр) школьников («Президентские состязания», «Президентские спортивные игры»; областной спартакиаде среди учащихся; финале областной военно-спортивной игры «Патриот»):	
	всероссийский этап	15
	региональный этап	10
	муниципальный этап	5
13.	За участие в сдаче норм ГТО	3
14.	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»)	20
	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
15.	За организацию работы по ГО и ЧС	50
16.	За ведение воинского учета	50
17.	За ведение, сопровождение, обновление школьного сайта	50
	Педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед	
1.	За снижение доли обучающихся с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом	15

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 участие в сдаче норм ГТО	3
11.	За наличие грамот и наград:	
12.	За звание «Заслуженный учитель РФ»	25
13.	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»)	20
14.	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
Инструктор по ФЗК		
1	За подготовку физкультурно-спортивных праздников, участие в соревнованиях, Днях Здоровья	25

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

13. 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.

14. 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 (ставка заработной платы), где охват профсоюзным членством составляет свыше 70% от численности работников учреждения.

15. Оценка выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников осуществляется: на 1 сентября – по итогам второго полугодия предыдущего учебного года, на 1 января – по итогам первого полугодия текущего учебного года комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и премиальных выплат Учреждения, созданной для этих целей, с участием органа государственного управления образовательного Учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации (при его отсутствии иного представительного органа работников).

Оценка результативности работы руководителя Учреждения осуществляется комиссией, созданной для этих целей учредителем.

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 заместителей 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» по следующим **критериям**:

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
1	Своевременное и качественное выполнение своих функциональных обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией, а также поручений, заданий, приказов	50
2	Оперативность и профессионализм в решении, связанных с выполнением важных и сложных заданий	10
3	Внесение сотрудниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности Учреждения	10
4	Активное участие в мероприятиях, проводимых Учреждением	20
5	Представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, открытых уроках, семинарах и т.д.) и в средствах массовой информации	10

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**:

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
1	Своевременное и качественное выполнение своих функциональных обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией, а также поручений, заданий, приказов	50
2	Оперативность и профессионализм в решении вопросов, связанных с выполнением важных и сложных заданий	5
3	Внесение сотрудниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности Учреждения	5
4	Активное участие в мероприятиях, проводимых Учреждением	5
5	Представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, открытых уроках, семинарах и т.д.)	5
6	Осуществление контроля достижений учащихся	5
7	Привлечение родителей к активной жизни класса, школы путем организации мероприятий	5
8	Проведение оздоровительной и спортивной деятельности	5
9	Работа с детьми из неблагополучных семей	5
10	Занятость учащихся в образовательной инфраструктуре (оформление кабинета, выставки и т.д.)	5
11	Реализация классных и внеклассных мероприятий (проведение экскурсий, социальных проектов и т.д.)	5
Работники бухгалтерии		
1	Качественное планирование и своевременная сдача отчетности в рамках финансово-хозяйственной деятельности	50
2	Высокий уровень выполнения финансово-экономических функций (разработка калькуляции, выполнение расчетов по бюджету и т.д.)	5
3	Своевременная выдача расчетных листов и отсутствие ошибок в расчете заработной платы	5
4	Отсутствие замечаний по итогам проверок	5
5	Качественное и своевременное проведение инвентаризаций	5
6	Освоение и внедрение новых компьютерных программ и технологий в бухгалтерском учете школы	5
7	Полное освоение выделенных бюджетных средств	25

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 (не более должностного оклада) в рамках средств, полученных от приносящей доход деятельности, работникам используются следующие **критерии**:

- качество выполнения функциональных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией – 50%;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу – 10%;
- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы Учреждения и учредителя –5%;
- успешное выполнение плановых показателей –5%;
- соблюдение норм трудовой дисциплины, Устава, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, техники безопасности и иных локальных нормативных актов учреждения – 5%;
- результативность работы с внебюджетными средствами, в том числе от приносящей доход деятельности- 25%.

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

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

- в связи с рождением ребенка у сотрудника;
- в связи с юбилейными датами (50-,60-летием) со дня рождения;
- в связи с уходом на пенсию по старости (60 лет – для женщин, 65 лет – для мужчин);
- 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. Материальная помощь оказывается работнику в размере 10 тысяч рублей.

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

- от 10 до 15 лет – в размере одного должностного оклада (ставки заработной платы);

- более 15 лет – в размере двух должностных окладов (ставок заработной платы).