

Приложение № 3
к коллективному договору
МБОУ СОШ с.Каменское
Елецкого муниципального района
От «02» сентября 2022г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

С.В.Фомина
Протокол № 1 от 09.01.2024г

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ СОШ с. Каменское

Т.Ю.Костина
Приказ от 09.01.2024г № 3



**Положение
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
средней общеобразовательной школы с. Каменское
Елецкого муниципального района
Липецкой области
(вступает в силу с 01.01.2024)**

Зарегистрировано в администрации Елецкого муниципального района

Регистрационный номер № 31/4 от 01.02.2024

Главный специалист-эксперт комитета экономики администрации

Елецкого муниципального района Е.В. Комардина

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ с. Каменское (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, решением Совета депутатов Елецкого муниципального района от 22.10.2008 № 47 «О проекте Положения об оплате труда работников бюджетных учреждений Елецкого муниципального района» с изменениями и дополнениями, постановлением администрации Елецкого муниципального района Липецкой области от 27.02.2015 № 104 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений муниципального района» с изменениями и дополнениями, постановлением администрации Елецкого муниципального района Липецкой области от 22.06.2022 № 367 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений образования Елецкого муниципального района», Районным отраслевым соглашением между администрацией Елецкого муниципального района Липецкой области Российской Федерации, отделом образования администрации Елецкого муниципального района Липецкой области Российской Федерации и Елецкой районной организацией Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022 – 2025 годы и Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений.

1.2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников МБОУ СОШ с. Каменское. Локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда, принимается учреждением с учётом мнения представительного органа работников – профсоюзного комитета.

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

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

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

1.5. 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).

1.6. 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.

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

1.8. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда в объёме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии со стоимостью часа, установленного локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

1.9. 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.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

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

и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждённых решением комиссии;

- мнения представительного органа работников.

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

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

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

Должностные оклады работников представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение всей совокупности трудовых (должностных) обязанностей (всех видов педагогической работы), предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией работника за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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

2.5. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений и работников из числа учебно-вспомогательного персонала, ставок заработной платы и должностных окладов педагогических работников, учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню образования согласно решению Совета депутатов Елецкого муниципального района от 22.10.2008 № 47 «О проекте Положения об оплате труда работников бюджетных учреждений Елецкого муниципального района» с изменениями и дополнениями.

Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и размеры тарифных ставок по разрядам тарифной сетки рабочих устанавливаются согласно решению Совета депутатов Елецкого муниципального района от 22.10.2008 № 47 «О проекте Положения об оплате труда работников бюджетных учреждений Елецкого муниципального района» с изменениями и дополнениями.

2.6. Руководителю учреждения размер должностного оклада устанавливается распоряжением главы администрации Елецкого муниципального района в соответствии с группой по оплате труда на основании решения Совета депутатов Елецкого муниципального района от 27.02.2013 № 335 «О внесении

изменений в Положение «Об оплате труда работников учреждений Елецкого муниципального района».

2.7. Должностные оклады заместителям руководителя устанавливаются на 10-20% ниже, чем руководителю.

2.8. Заработная плата руководителю учреждения устанавливается трудовым договором, при этом предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения не может превышать шестикратный размер, рассчитанный за календарный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителей и средней заработной платы работников учреждения не может превышать пятикратный размер, рассчитанный за календарный год.

2.9. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки РФ решения о выдаче диплома.

2.10. Оплата труда педагогических работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение дополнительной педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) и работа носит временный характер, в соответствии с утвержденной отраслевой системой оплаты труда.

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель, учитель, воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа), социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), тьютор
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по

жизнедеятельности	основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания), инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения), педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам), воспитатель, педагог дополнительного образования, (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Музыкальный руководитель
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств), концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре), инструктор по физической культуре педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Музыкальный руководитель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре	Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, и помимо работы по основной должности)

Музыкальный руководитель, педагог-психолог	Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения (кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности
--	---

2.11. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, предусматривать выплаты стимулирующего характера, позволяющие сохранить прежний размер заработной платы этого работника до ухода в отпуск на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

2.12. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за два года до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

2.13. В случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

2.14. Руководителям и специалистам, работающим в сельской местности, устанавливается доплата к заработной плате в размере 25%.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам

3.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждённого постановлением администрации Елецкого муниципального района Липецкой области от 27.02.2015 № 104 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений муниципального района» с изменениями и дополнениями, постановлением администрации Елецкого муниципального района Липецкой области от 22.06.2022 № 367 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений образования Елецкого муниципального района», работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - при сверхурочной работе;
 - при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - при работе в ночное время;
 - при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные

обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ;

3) выплаты за работу с отдельными категориями граждан:

- при работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья;
- при работе с детьми, нуждающимися в длительном лечении;
- при работе с детьми по основным общеобразовательным программам на дому или в медицинских организациях при наличии соответствующего медицинского заключения;
- при работе с детьми-сиротами и детьми, оставшимся без попечения родителей (руководителю, заместителям руководителя);
- при работе с детьми, нуждающимся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи (руководителю, заместителям руководителя);
- за оказание помощи наркозависимой категории детей и подростков (руководителю, заместителям руководителя).

3.2. Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов (по результатам специальной оценки условий труда), кроме работников, указанных в пункте 3.3., производится в следующих размерах:

- при подклассе условий труда 3.1 – 12% должностного оклада, ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), тарифной ставки;
- при подклассе условий труда 3.2 – 13% должностного оклада, ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), тарифной ставки;
- при подклассе условий труда 3.3 – 14% должностного оклада, ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), тарифной ставки;
- при подклассе условий труда 3.4 – 15% должностного оклада, ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), тарифной ставки.

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

3.3. При сверхурочной работе, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплата производится в размерах не менее чем установлены трудовым законодательством. Конкретные размеры устанавливаются трудовым договором в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

3.4. Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам учреждений образования в размере 35% часовой тарифной ставки (ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), рассчитанной за час работы) за каждый час работы в ночное время, с учетом выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с

деятельностью учреждения по реализации образовательных программ, конкретный размер выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня 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.

Размер выплат за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при работе в ночное время 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 (ст. ст. 152, 153, 154 Трудового кодекса РФ).

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

№ п/п	Наименование выплаты за увеличение объема работы	Размер выплаты (% должностного оклада)
Учитель, воспитатель		
1	За руководство Центром образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста»	30%
2	Ведение делопроизводства, заполнение мониторингов: «БАРС. Мониторинг - образование», электронный мониторинг развития образования «Наша новая школа», региональные мониторинги ЦМОКО и др.	40%
3	Организация работы по профилактике правонарушений несовершеннолетних, рейды в семьи учащихся, ведение документации по социальной работе	15%

4	За создание, обеспечение функционирования и обновление сайта школы, подготовка мультимедийного сопровождения мероприятий, обеспечение функционирования электронного журнала	30%
5	Организация работы в реализации программы развития школы по конкретному направлению, закрепленному приказом по школе	20%
6	За руководство работой добровольческого отряда	5%
7	За руководство работой отряда ЮИД, организацию участия в конкурсах и мероприятиях по безопасности дорожного движения, профилактическую работу по предупреждению детского дорожно-транспортного травматизма	10%
8	За сопровождение учащихся при подвозе в бассейн, сопровождение учащихся при подвозе при сетевом взаимодействии образовательных учреждений	5%
9	За выполнение обязанностей лаборанта химии, физики, биологии	5%
10	За выполнение обязанностей специалиста, ответственного за обеспечение безопасности дорожного движения	40%
11	За выполнение обязанностей контролера технического состояния автотранспортных средств (механика)	40%
12	За оформление документации к спортивным соревнованиям, прохождение медицинских осмотров с учащимися	10
13	За оформление документации, не входящей в круг должностных обязанностей в размере	10
14	За организацию работы по систематическому обновлению сайта	15
15	За проведение мониторингов и передачу информации вышестоящим органам	20
16	За заведование школьным музеем, ведение краеведческой работы в ОУ	10
17	За руководство направлениями методической работы, методическими объединениями (кафедрами, комиссиями)	20
18	За проведение индивидуальных занятий по предметам во внеурочное время	15
19	За выполнение обязанностей сопровождающего во время подвоза обучающихся до и после учебных занятий (понедельник-пятница)	25
20	За общественную и социально значимую работу в интересах коллектива (председателю первичной профсоюзной организации)	15
21	За работу по оформлению стендов, выставок в ОУ	10
22	За организацию работы школьной библиотеки	20
23	За организацию работы по благоустройству территории ОУ	20
24	За ведение протоколов педагогического совета, совета школы, общего собрания трудового коллектива	10
Заведующий хозяйством		
25	Выполнение обязанностей специалиста, ответственного за обеспечение безопасности дорожного движения	50%
26	Выполнение работ по благоустройству территории школы, ремонту	50%
27	За выполнение функций диспетчера	40%
28	За оформление документации, не входящей в круг должностных обязанностей	10%
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		
29	Выполнение обязанностей контролера технического состояния автотранспортных средств (механика)	50%
30	За оформление документации, не входящей в круг должностных обязанностей	10%
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (дворник)		

31	Выполнение обязанностей контролера технического состояния автотранспортных средств (механика)	50%
32	За оформление документации, не входящей в круг должностных обязанностей	10%
Сотрудник ОУ		
33	За организацию работы по благоустройству территории ОУ	20%

3.7. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ:

№ п/п	Наименование выплаты за дополнительную работу	Размер выплаты (% должностного оклада, руб.)
Учитель		
1	За руководство филиалами школ (при отсутствии в штате должности заведующего филиалом)	100%
2	За классное руководство: - классы с количеством учащихся от 1 до 5 чел. - классы с количеством учащихся от 6 до 10 чел. - классы с количеством учащихся от 11 до 15 чел. - классы количеством учащихся свыше 15 чел.	1200 руб. 2400 руб. 4000 руб. 4800 руб.
3	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам: - класс, класс-комплект - два и более классов	5000 руб. 10000 руб.
4	За проверку письменных работ: - 1-4 классы; - русский язык и литература, родной язык (русский), родная литература (русская), математика; - иностранный язык, химия, физика, биология, черчение, естествознание, география, история, обществознание, экономика, право	30% 30% 15%
5	За заведование учебными кабинетами: - химии, физики, биологии, технологии, информатики, ОБЖ спортивным залом, учебной мастерской; - по другим предметам, включая начальные классы	15% 10%
6	За заведование учебно-опытным участком (устанавливается сезонно)	30%

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

3.9. Выплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются с учётом количества учащихся в классе по состоянию на начало учебного года и не пересчитываются в течение учебного года в связи с увеличением или уменьшением обучающихся в классе. Установленное вознаграждение начисляется за периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для

обучающихся, воспитанников образовательных организаций и не совпадающих с ежегодными отпусками работников, а также за периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

3.10. Ежемесячное денежное (федеральное) вознаграждение педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя выплачивается из расчета 5000 рублей за каждый класс (класс-комплект) независимо от количества обучающихся в классе дополнительно к региональной выплате за классное руководство за полностью отработанное в календарном месяце время.

Если функции классного руководителя выполнены в течение месяца не в полном объеме ввиду его отсутствия по болезни, вознаграждение за классное руководство исчисляется пропорционально отработанному времени (за дни фактической работы).

За осуществление классного руководства в двух и более классах педагогическому работнику выплачивается ежемесячное вознаграждение в размере 10000 рублей.

3.11. Выплата за работу с отдельными категориями граждан:

- за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным образовательным программам, устанавливается в размере 20% от должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент), тарифной ставки;

- за работу с детьми в учреждениях для обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, устанавливается в размере 20% от должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент), тарифной ставки;

- за работу с детьми по основным общеобразовательным программам на дому или в медицинских организациях при наличии соответствующего медицинского заключения устанавливается в размере 20% от должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент) (за исключением реализации образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий);

- при работе с детьми-сиротами и детьми, оставшимся без попечения родителей (руководителю, заместителям руководителя) – 20% должностного оклада;

- при работе с детьми, нуждающимся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи (руководителю, заместителям руководителя) – 20% должностного оклада;

- за оказание помощи наркозависимой категории детей и подростков (руководителю, заместителям руководителя) – 25% должностного оклада.

3.12. Выплаты, предусмотренные пунктом 3.11. устанавливаются работникам только в том случае, если в их трудовые функции входит осуществление предусмотренных данными выплатами обязанностей.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации Елецкого муниципального района Липецкой области от 27.02.2015 № 104 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений муниципального района» с изменениями и дополнениями, постановлением администрации Елецкого муниципального района Липецкой области от 22.06.2022 № 367 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений образования Елецкого муниципального района» с изменениями и дополнениями.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

- 1) выплата за интенсивность, высокие результаты работы;
- 2) выплата за выслугу лет (руководителю, заместителям руководителя);
- 3) выплата за наличие государственной награды - почетного звания "Заслуженный" или "Народный", ученой степени кандидата наук, доктора наук;
- 4) выплата за наличие квалификационной категории (за исключением педагогических работников, указанных в таблице 1.1. приложения 1 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений Елецкого муниципального района от 22.10.2008 № 47);
- 5) выплата водителям за классность;
- 6) выплата водителям за безаварийную работу;
- 7) премии по итогам работы.

4.2. Выплата за интенсивность, высокие результаты работы выплачивается:

- руководителю – от 60% до 120% должностного оклада;
- заместителям руководителя (заместителям директора, заведующим филиалом) – от 50% до 110% должностного оклада;
- специалистам и другим служащим – в размере от 10% до 340% должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент);
- рабочим – от 10% до 350% тарифной ставки.

Конкретные размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность, высокие результаты работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения на основе показателей и критериев эффективности работы, утвержденных учреждением.

4.3. Решение об установлении ежемесячных выплат стимулирующего характера руководителю учреждения принимается учредителем, другим работникам – руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, либо с иным представительным органом работников.

4.4. Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты работы заместителю директора, заведующему филиалом устанавливаются в процентах от должностного оклада за выполнение следующих показателей:

№ п/п	Наименование показателя	% должностного оклада
Заместитель директора, заведующий филиалом		
1	Позитивная динамика учебных достижений обучающихся по курируемым предметам, направлениям	10
2	Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии	10
3	Наличие 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 директора	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 директора	10
8	Наличие выступлений, подготовленных курируемыми заместителем директора педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.)	10
9	Наличие открытых занятий, проведенных курируемыми заместителем директора педагогами	10
10	Наличие авторских публикаций	10
11	Разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования	10
	ИТОГО	110

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

4.5. Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты работы работникам (за исключением педагогических) устанавливаются в процентах от тарифной ставки за выполнение следующих показателей:

№ п/п	Наименование показателя	% тарифной ставки
----------	-------------------------	-------------------------

	Заведующий хозяйством	138%
1	За поддержание и обеспечение работоспособности имущественного комплекса учреждения	20%
2	За организацию и контроль своевременности и качества ремонтных работ	20%
3	За ведение документации, связанной с материальной ответственностью	40%
4	За качественную и оперативную подготовку аналитической информации в связи с поступающей информацией	20%
5	За организацию и контроль своевременности и качества ремонтных работ	20%
6	За учет, хранение и правильность расходования товарно-материальных ценностей (мягкий инвентарь, моющие и дезинфицирующие средства)	18%
	Библиотекарь	64%
7	За организацию учета и сохранности библиотечного фонда, межбиблиотечного обмена.	24%
8	За наличие методических разработок, составление методических рекомендаций.	20%
9	За ведение библиотечного каталога (приём, учёт, занесение информации в базу данных новых книг; оформление электронного каталога)	20%
	Инженер	285%
10	За своевременное и оперативное обновление баз для антивирусных программ	95%
11	За обеспечение сохранности и работоспособности технических средств	95%
12	За обеспечение надежного хранения информации в электронном виде	95%
	Специалист по закупкам	100%
13	За размещение документов на сайте закупок	34%
14	За обеспечение организации заключения контрактов, договоров и контроль их исполнения	34%
15	За оперативную подготовку информации, необходимой для предоставления бухгалтерской и статистической отчетности	32%
	Повар (шеф-повар)	159%
16	За слаженность работы с поставщиками по качеству и своевременности поставляемой продукции	30%
17	За содержание кладовой	30%
18	За ведение документации пищеблока, подготовку и сдачу отчетной документации	80%
19	За сохранность на пищеблоке технологического оборудования	15%
20	За участие в работе по благоустройству и оформлению территории ОУ	4%
	Повар	241%
21	За обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм	90%
22	За соблюдение культуры обслуживания	30%
23	За сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды	30%
24	За обслуживание внеклассных и внешкольных мероприятий	73%
25	За участие в работе бракеражной комиссии	18%
	Подсобный рабочий	248%
26	За немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ	90%
27	За своевременное и качественное проведение генеральных уборок	50%
28	За оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	54%

29	За ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования	54%
	Водитель	172%
30	За интенсивный разъездной характер работ	80%
31	За поддержание транспортного средства в надлежащей технической исправности	40%
32	За подвоз из более, чем 2-х сельских населенных пунктов	35%
33	За обеспечение своевременной мойки транспортного средства	17%
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	241%
34	За своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий	70%
35	За содержание в функциональном состоянии инвентаря, мебели, оборудования и использование его по назначению	70%
36	За оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	50%
37	За высокую оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неисправностей	51%
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий(дворник)	248%
38	За уборку участков, площадей, обслуживаемой территории, прилегающей к учреждению территории	50%
39	За содержание контейнерной площадки в надлежащем состоянии	50%
40	За исправность и сохранность наружного оборудования и имущества (заборов, лестниц, карнизов, урн, вывесок и т.д.);	50%
41	За сохранность зеленых насаждений и их ограждений	48%
42	За участие в работе по благоустройству и оформлению территории ОУ	50%
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (МОП)	248%
43	За качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья обучающихся	62%
44	За оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	62%
45	За выполнение заданий не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, ремонтные работы и др.)	62%
46	За обеспечение пропускного режима	62%
	Сторож	230%
47	За ведение документации по приему и передаче смены	50%
48	За своевременное выявление неисправности или нарушения сигнальных устройств систем электро-, тепло- и водоснабжения, принятие мер по их устранению.	75%
49	За выполнение мероприятий по обеспечению режима экономии потребления энергоресурсов.	50%
50	За обеспечение контроля за нахождением посторонних лиц на территории ОУ	55%
	Младший воспитатель	182%
51	За работу в разновозрастной дошкольной группе	46%
52	За своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий	46%
53	За оформление рабочего места (наличие инструкций, памяток и др., опрятность, соответствие требованиям)	46%
54	За сложность работы с контингентом дошкольного возраста	44%
	Машинист по стирке белья	248%

55	За длительную сохранность мягкого инвентаря	88%
56	За глажение рабочей одежды сотрудников, штор	80%
57	За штопанье белья, нанесение маркировки на бельё	80%

4.6. Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты работы педагогическим работникам устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по результатам выполнения следующих показателей:

№ п/п	Наименование показателя	% должностного оклада, ставки зарплатной платы
Учитель		
1	За соответствие результатов внутренней и внешней систем оценки качества образования (по результатам ВПР, ГИА <i>не менее 70% обучающихся показывают соответствие</i>) За соответствие результатов внутренней и внешней экспертизы качества образования (не менее 70% обучающихся) по результатам: -ОГЭ, ЕГЭ (математика база) при отсутствии учащихся, имеющих неудовлетворительную оценку) -ЕГЭ (наличие выпускников, набравших не менее 80 баллов и при отсутствии учащихся не прошедших минимальный порог)	15
2	За преподавание учебных предметов на углублённом уровне	15
3	За работу с учащимися с особыми образовательными потребностями: - с детьми, проявившими выдающиеся способности; - с детьми-мигрантами; - с детьми, для которых русский язык не является родным; - с учащимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающимися инклюзивно (в случае, если не установлена выплата компенсационного характера)	10
4	За руководство индивидуальными проектами (10-11 классов):	
	до 8 проектов	10
	свыше 8 проектов	15
5	За выполнение обязанностей по охране прав детства	10
6	За наставничество над молодыми педагогами, педагогический стаж которых не превышает 2-х лет <i>За осуществление наставнической деятельности по утвержденной модели: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «педагог – молодой педагог образовательной организации» и др.</i>	10
7	За участие в профессиональных конкурсах:	
	всероссийского уровня	20
	регионального уровня	15
	муниципального уровня	10

8	За наличие победителей и призеров различных этапов всероссийской олимпиады школьников (<i>выплата назначается за каждого победителя или призера</i>)	
	заключительный этап	20
	региональный этап	15
	муниципальный этап	10
9	За наличие призовых мест, дипломов победителей и призеров (в том числе команд) в творческих конкурсах, фестивалях, соревнованиях, подтвержденных документально, предложенных для участия администрацией ОО	
	Всероссийского уровня	6
	регионального уровня	4
	муниципального уровня	2
10	За результативность участия в региональных и заключительных этапах Всероссийских соревнований (игр) школьников: «Президентские состязания», «Президентские спортивные игры»; областной спартакиаде среди учащихся; финале областных военно-спортивных игр «Патриот», «Вперед, мальчишки!», «Орленок»	
11	всероссийский этап	15
	региональный этап	10
	муниципальный этап	5
12	За наличие обучающихся, получивших свидетельство об окончании очной, очно-заочной школы Центра поддержки одаренных детей «Стратегия» (за каждого учащегося)	5
13	Наличие авторских публикаций педагогов в профессиональных печатных изданиях (сборники методических материалов, материалы конференций, сборники материалов по итогам проведения конференций, семинаров, профессиональные журналы), педагогических интернет-сайтах (сайты ИРО, ЕГУ им. И.А. Бунина и др. по решению комиссии) (за каждую публикацию)	2
14	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	10
15	За ведомственные (отраслевые) награды:	
	нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области» награды, установленные Приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» (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
16	За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста (молодые специалисты)*	

	в первые два года работы	50
	в последующие три года работы	30
17	За обобщение и распространение передового педагогического опыта:	
	на федеральном уровне	15
	на региональном уровне	10
	на муниципальном уровне	5
Педагог - психолог, социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог		
1	За снижение доли обучающихся с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом (снижение доли за счет отчисления учащихся данной категории не учитывается)	15
2	За снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	10
3	За проведение мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив обучающихся (не менее 1 в месяц)	10
4	За отсутствие нерассмотренных обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития, поведения учащихся	10
5	За отсутствие нерассмотренных обращений учащихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем	10
6	За участие в профессиональных конкурсах	
	Всероссийского уровня	20
	регионального уровня	15
	муниципального уровня	10
7	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	15
8	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	10
9	За ведомственные (отраслевые) награды:	
	нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области» награды, установленные Приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» (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
10	За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста (молодые специалисты)*	
	в первые два года работы	50
	в последующие три года работы	30

Воспитатель		
1	За создание развивающей среды в группе по образовательным областям в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями детей	15
2	За положительные результаты мониторинга посещаемости воспитанников (посещаемость воспитанников группы на уровне или выше показателя, установленного муниципальным заданием)	20
3	За положительные результаты мониторинга состояния здоровья воспитанников (показатель заболеваемости воспитанников группы на уровне или ниже среднего показателя по муниципальному образованию)	10
4	За использование здоровьесберегающих технологий в учебно-воспитательном процессе	10
5	За вовлечение родителей в педагогический процесс дошкольной образовательной организации: участие в акциях, фестивалях, спортивных мероприятиях, утренниках и др.	10
6	За участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах	20
7	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	10
8	За участие в профессиональных конкурсах:	
	всероссийского уровня	20
	регионального уровня	15
	муниципального уровня	10
9	За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников	
	федерального уровня	6
	регионального уровня	4
	муниципального уровня	2
10	За разработку и реализацию дополнительных общеразвивающих программ не менее 2-х раз в неделю	25
11	За работу с воспитанниками с особыми образовательными потребностями (учащимися, испытывающими трудности в обучении, одаренными детьми)	5
12	За обобщение и распространение передового педагогического опыта:	
	на федеральном уровне	15
	на региональном уровне	10
	на муниципальном уровне	5
13	За наставничество над молодыми педагогами, педагогический стаж которых не превышает 2-х лет <i>За осуществление наставнической деятельности по утвержденной модели: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «педагог – молодой педагог образовательной организации» и др.</i>	10
14	За ведомственные (отраслевые) награды:	20
	нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР»,	20

	«Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области» награды, установленные Приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)	
	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
15	За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста (молодые специалисты)*	
	в первые два года работы	50
	в последующие три года работы	30
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями		
1	За работу по внедрению и организации проектов и программ федерального уровня	20
	регионального уровня	10
	муниципального уровня	5
2	За организацию работы школьного актива	10
3	За участие в рабочей группе по созданию штаба воспитательной работы в ОУ	15
4	За организацию работы родительского сообщества ОУ	15
5	За организационно-методическое сопровождение социально-значимых общественных мероприятий, создающих имидж ОУ	15
6	За своевременную подготовку аналитической и отчетной документации	15
7	За публикации по курируемому направлению в СМИ, педагогических и методических изданиях:	
	всероссийский уровень	15
	региональный уровень	10
8	За эффективность сетевого взаимодействия	10
9	За организацию, руководство деятельностью, участие в работе творческих, исследовательских и проектных групп	10
10	За проведение массовых мероприятий, конкурсов, семинаров, совещаний	10
11	За ведомственные (отраслевые) награды:	
	нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области» награды, установленные Приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» (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

12	За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста (молодые специалисты)*	
	в первые два года работы	50
	в последующие три года работы	30
Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре		
1	За обобщение и распространение передового педагогического опыта:	
	на федеральном уровне	15
	на региональном уровне	10
	на муниципальном уровне	5
2	Наличие авторских публикаций педагогов в профессиональных печатных изданиях (сборники методических материалов, материалы конференций, сборники материалов по итогам проведения конференций, семинаров, профессиональные журналы), педагогических интернет-сайтах (сайты ИРО, ЕГУ им. И.А. Бунина и др. по решению комиссии) (за каждую публикацию)	2
3	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	10
4	За наставничество над молодыми педагогами, педагогический стаж которых не превышает 2-х лет <i>За осуществление наставнической деятельности по утвержденной модели: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «педагог – молодой педагог образовательной организации» и др.</i>	10
5	За ведомственные (отраслевые) награды:	
	нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области» награды, установленные Приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» <i>(не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)</i>	20
	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
6	За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста (молодые специалисты)*	
	в первые два года работы	50
	в последующие три года работы	30

* Статус молодого специалиста имеют:

- выпускники учреждений среднего и высшего профессионального образования в возрасте до 35 лет, впервые поступающих на работу в

образовательные организации в соответствии с полученным уровнем профессионального образования после завершения обучения в течение двух лет;

- обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки», успешно прошедших промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения и допущенных к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам;

- обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, успешно прошедших промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения и допущенных к занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам.

Социальные гарантии, предусмотренные молодым специалистам на определенный срок действия, сохраняются и продлеваются в следующих случаях:

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

4.7. Вновь принятым педагогическим работникам стимулирующие выплаты за высокие результаты работы могут быть установлены по истечении первого месяца работы на основании оценки выполнения утвержденных показателей результативности.

Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты работы педагогическим работникам:

- оформивших трудовые отношения в течение 6 месяцев по должности, с которой ранее были уволены, устанавливаются в течение первого месяца их выхода на работу на основании выполненных ими показателей результативности работы, за период, предшествующий увольнению;
- приступившим к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет, а также при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком, устанавливаются в течение первого месяца их выхода на работу на основании оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы, за период, предшествующий отпуску, но не превышающие максимальный размер действующих показателей результативности работы.

При назначении стимулирующих выплат за высокие результаты работы и качество оказываемых государственных (муниципальных) услуг во внеочередном порядке учитываются достижения педагогических работников за предыдущий период работы в случаях:

- длительной болезни;
- окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года по истечении 10 лет непрерывной работы;

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям,
- при переходе на аналогичную должность в другую образовательную организацию.

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

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

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

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

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

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты. В случае запроса педагогического

работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя учреждения и печатью.

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

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

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

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

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

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

4.9. Ежемесячная выплата за выслугу лет руководителю, заместителям руководителя (заместителю директора, заведующему филиалом), специалисту по закупкам, библиотекарю устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

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

При установлении выплаты за выслугу лет учитываются периоды работы в отрасли образования или по специальности.

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

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

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

4.11. Выплата за наличие квалификационной категории (за исключением педагогических работников, указанных в таблице 1.1 приложения 1 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений Елецкого муниципального района от 22.10.2008 № 47 устанавливается в следующих размерах:

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

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

4.12. Выплата водителям за классность устанавливается в следующих размерах:

- I класс - в размере 25% тарифной ставки;

- II класс - в размере 10% тарифной ставки.

4.13. Выплата водителям за безаварийную работу устанавливается в размере 25% тарифной ставки.

5. Условия и порядок премирования

5.1. Премии по итогам работы выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения. Порядок и условия выплаты премий по итогам работы определяются локальным нормативным актом учреждения.

5.2. На премирование работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя) направляется не более 5% от фонда оплаты труда учреждения.

5.3. Премирование заместителя директора по итогам работы за квартал и полугодие осуществляется с учётом личного их вклада в реализацию задач и функций, возложенных на учреждение, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

5.4. Премирование заместителя директора по итогам работы за год осуществляется на основании отчета о выполнении целевых показателей

деятельности учреждения за соответствующий отчетный период:

№ п/п	Наименование целевого показателя	Значение целевого показателя, %
	Показатели учёта личного вклада работника	
1	Своевременная и безошибочное предоставление информации по запросам администрации Елецкого муниципального района, управления образования и науки Липецкой области и других органов	10
2	Оперативное отслеживание изменений в законодательстве Российской Федерации в области образования	10
3	Высокий уровень трудовой дисциплины, в т. ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя	10
4	Отсутствие замечаний к работе специалиста со стороны контролирующих органов, администрации Елецкого муниципального района, управления образования и науки Липецкой области и других органов	10
5	Достижение и превышение плановых показателей работы	10
6	Участие в течение периода в выполнении особо важных и срочных работ, мероприятий	10
7	Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий	10
8	Качественное заполнение справок по результатам внутришкольного контроля	10
9	Деятельностный контроль над повышением уровня профессиональной компетенции педагогов (аттестация, курсовая подготовка и переподготовка)	10
10	Работа без больничных листов	10
	Итого	100

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

5.6. Премирование директора осуществляется по распоряжению главы администрации Елецкого муниципального района с учетом выполнения целевых показателей; заместителя директора, работников – по приказу директора в соответствии с решением комиссии по премированию, распределению выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.7. При определении размера премии по итогам работы за квартал, полугодие, год заместителю заведующего основанием для невыплаты премии являются:

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

- нарушение требований противопожарной безопасности, если работник исполнял обязанности руководителя в период, когда были совершены указанные нарушения;

- наличие фактов нарушения осуществления лицензируемых видов деятельности, если работник исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были совершены указанные нарушения.

5.8. При определении размера премии по итогам работы за квартал, полугодие, год заместителю директора основанием для снижения премии являются:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных трудовых обязанностей;

- наличие в отчётном периоде обоснованных жалоб граждан.

5.9. Снижение размера премии заместителю заведующего за наложенное дисциплинарное взыскание, за наличие обоснованных жалоб граждан допускается не более чем на 30%.

5.10. Премии заместителю директора за квартал, полугодие, год выплачиваются за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске. В случае увольнения заместителя директора до истечения отчётного периода, за который осуществляется премирование, премия выплачивается за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, при условии увольнения по уважительной причине.

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

5.12. Премии за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности, выплачиваются в размере:

- трехкратной среднемесячной заработной платы, сложившейся в учреждении за предыдущий год, – для руководителей;

- 80% трехкратной среднемесячной заработной платы, сложившейся в учреждении за предыдущий год, – для заместителей руководителя.

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

5.13. Премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда выплачиваются за высокие результаты работы.

5.14. 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.

5.15. Основанием для невыплаты премии является:

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

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

5.16. Основанием для снижения размера премии является:

- несоблюдение установленных сроков выполнения поручений, заданий, приказов, положений должностных обязанностей;

- нарушение трудовой дисциплины.

Снижение размера премии допускается не более чем на 30%.

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

5.18. 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.

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

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

в размере 5000 рублей:

- в связи с рождением ребенка у работника;

- в связи с юбилейными датами (50, 60-летие со дня рождения);

- в связи с уходом на пенсию по старости;

в размере 10000 рублей:

- в особых случаях (несчастный случай, смерть работника, супруга/супруги, его родителей, детей, стихийных бедствий, продолжительная

(свыше 1,5 месяцев) болезнь сотрудника и (или) членов его семьи); работнику, призванному на военную службу по мобилизации или поступившему на военную службу по контракту, либо заключившему контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации в зоне боевых действий, и членам его семьи.

Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника.

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

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

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

(указывается период работы)

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

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« ____ » _____ 20 ____ г.

(подпись)

(Ф.И.О. работника)

«Принято» « ____ » _____ 20 ____ г.

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

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
МБОУ СОШ с. Каменское
(составляется рабочей комиссией)

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических
работников

_____ (указывается наименование учреждения)
на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты труда за период работы
с _____ (указывается период работы)

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

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей
комиссии

(подпись)

(Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии:

«_____» _____ 20____ г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

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

(наименование учреждения)

за период работы с _____ 20__ г.

Руководитель учреждения _____

(подпись)

(Ф.И.О.)

Протокол согласован:

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

Дата получения протокола учреждением после согласования

« ____ » _____ 20__ г.

(подпись)

(Ф.И.О.)