Принято на общем собрании
трудового коллектива
« 24 » июня 2019 года
Протокол № 2

ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней школы с. Бигильдино Данковского района Липецкой области на 2019-2022 годы

От работодателя:

Директор общеобразовательного учреждения:

_____ А.А. Синельникова

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации:

_____ И.В. Фонякина

Коллективный договор подписан _____
(дата подписания)

Прошел уведомительную регистрацию в администрации Данковского муниципального района Липецкой области.

Регистрационный номер 8/1 от « 27.06.19 » _____ 2019 года

Начальник отдела опеки, попечительства и социальной политики

_____ Э.А. Мухина

МП

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя школа с. Бигильдино
Данковского муниципального района Липецкой области

Выписка из протокола общего собрания трудового коллектива

от 24.06.2019 г. № 2

Председатель: директор Синельникова А.А.

Секретарь: Чигасова Р.И.

Присутствовало: 16 человек

Повестка дня:

1.Утверждение «Положения об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах работникам МБОУ СШ с. Бигильдино»

Слушали директора Синельникову А.А. Она познакомила членов трудового коллектива с изменениями, внесенными в Положение об оплате труда работникам в соответствии с решением Совета депутатов Данковского района от 21.12.2018 года № 283 «О внесении изменений в Положение «Об оплате труда работников муниципальных учреждений и организаций, финансируемых из районного бюджета Данковского района»

Выступили учителя Манаева И. А., Тушова Е. А. предложили принять «Положение об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах работникам МБОУ СШ с. Бигильдино» с внесенными изменениями.

Голосовали: «За» - 16,
«Против» - 0, «Воздержались»- 0

Решили: принять «Положение об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах работникам МБОУ СШ с. Бигильдино» с внесенными изменениями.

Председатель _____Синельникова А.А.

Секретарь _____Чигасова Р.И.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя школа с. Бигильдино
Данковского муниципального района Липецкой области

ПРИКАЗ

24.06.2019 г. № 158

Об утверждении положения об оплате труда.

На основании решения общего собрания трудового коллектива (Протокол № 2 от 24.06.2019 г.)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить «Положение об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней школы с. Бигильдино Данковского муниципального района Липецкой области» (далее – Положение об оплате труда).

Директор Синельникова А.А.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ШКОЛА С. БИГИЛЬДИНО
ДАНКОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ

Принято
на собрании трудового
коллектива
Протокол от 24.06.2019 №2

Утверждено
Директор школы
А.А. Синельникова
Приказ от 24.06.2019 №158

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах работникам МБОУ СШ с. Бигильдино.

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее - Положение) разработано в соответствии с Положением «Об оплате труда работников учреждений и организаций, финансируемых из районного бюджета», принятое решением Совета депутатов Данковского района от 06.03.2018 года № 224 (в редакции от 21.12.2018г.№283 и Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений.

2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней школы с. Бигильдино Данковского муниципального района Липецкой области, принимается на общем собрании трудового коллектива. Дополнения и изменения в Положение также вносятся и рассматриваются на собрании трудового коллектива, утверждаются приказом директора Учреждения.

3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств областного, местного 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, мед, фармац работникоа… и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии со стоимостью часа, установленного локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

II. Порядок и условия оплаты труда

9. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

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

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

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

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

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

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

13. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений и работников из числа учебно-вспомогательного персонала, ставок заработной платы и должностных окладов педагогических работников, учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню образования согласно Положения «Об оплате труда работников учреждений и организаций, финансируемых из районного бюджета», принятое решением Совета депутатов Данковского района от 06.03.2018 года № 224 . (в редакции от 21.12.2018г.№283)

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Наименование должности	Ставка заработной платы (руб.)
I КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ УРОВЕНЬ	
старший вожатый	**6400**
4 КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ УРОВЕНЬ	
Педагог-библиотекарь	**8250**

Наименование должности	Ставка заработной платы (руб.)	Повышающий коэффициент	
		Высшая квалификационная категория	Первая квалификационная категория
2 КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ УРОВЕНЬ			
Педагог дополнительного образования	**7300**	**0,25**	**0,1**
3 КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ УРОВЕНЬ			
Воспитатель	**7600**	**0,25**	**0,1**
4 КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ УРОВЕНЬ			
Учитель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	**8250**	**0,35**	**0,1**

Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и размеры тарифных ставок по разрядам тарифной сетки рабочих устанавливаются согласно Положения «Об оплате труда работников учреждений и организаций, финансируемых из районного бюджета», принятое решением Совета депутатов Данковского района от 06.03.2018 года № 224 . (в редакции от 21.12.2018г.№283)

Наименование должности	Должностной оклад (руб.)
Секретарь-машинистка (делопроизводитель)	**5090**
Техник	**5790**

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

15. Руководителю учреждения размер должностного оклада устанавливается приказом учредителя в соответствии с группой по оплате труда на основании Положения «Об оплате труда работников учреждений и организаций, финансируемых из районного бюджета», принятое решением Совета депутатов Данковского района от 06.03.2018 года № 224 . (в редакции от 21.12.2018г.№283)

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей учреждений				
Наименование должности	Должностной оклад, установленный в зависимости от группы по оплате труда руководителей (руб.)			
	I	II	III	IV
Директор (заведующий)	15740	13770	11990	10450

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

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам

17. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждённого постановлением администрации Данковского муниципального района Липецкой области от 23.10.2013г. №1276 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений образования, финансируемых из районного бюджета», работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

при работе в ночное время;

при сверхурочной работе;

при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за работу с учащимися с ограниченными возможностями здоровья;

за обучение по основным общеобразовательным программам в медицинских организациях или на дому, при наличии соответствующего медицинского заключения;

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

18. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для

различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьёй 147 Трудового Кодекса РФ. Условия, размер и порядок вышеуказанной выплаты оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к ТД).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

19. Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам 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.

20. Размер выплат за сверхурочную работу, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам устанавливается в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников и не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

21. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

22. В классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья устанавливается доплата в размере 20% от оклада, ставки заработной платы работника, формируемой с учетом повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории, и с учетом объема учебной нагрузки.

23. Выплата за обучение по основным общеобразовательным программам в медицинских организациях или на дому при наличии соответствующего медицинского заключения устанавливается учителям в размере 20% ставки заработной платы, формируемой с учетом повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории и с учетом объема учебной нагрузки.

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

№ п/п	**Наименование выплаты**	**Размер выплаты, %**
	Учитель	
1	За классное руководство: Классы с количеством до 15 человек от 15-19 человек от 20-25 человек свыше 25 человек	 **1600 рублей** **2800 рублей** **4000 рублей** **4800 рублей**
2	За руководство направлениями методической работы, методическими объединениями (комиссиями)	**10**
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)	**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, естествознания, географии, истории, обществознания, экономики, права	15
6	За руководство Центром образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста»	**40**
7	За внеклассную работу по физическому воспитанию учащихся	**20**
8	За организацию подвоза и сопровождение учащихся к месту учебы и обратно по одному направлению по нескольким направлениям	 **10** **30**
9	За работу с сайтом учреждения (размещение, обработка данных)	**20**
10	За организацию и проведение оздоровительной кампании: начальнику лагеря старшему воспитателю (постоянному воспитателю)	 **10** **7**

11	За дежурство в столовой	**5**
12	За ведение протоколов педсоветов, общих собраний трудового коллектива	**5**
Воспитатель в дошкольной группе, учитель – логопед.		
13	За увеличение объема работы, связанной с превышением плановой наполняемости дошкольной группы -для детей в разновозрастных группах (имеющие три возраста от 3 до 7 лет) из расчета 10 детей	Выплата устанавливается за каждого ребенка сверх плановой наполняемости группы **10%**

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

Выплаты, связанные с превышением плановой наполняемости групп в дошкольных учреждениях устанавливаются в зависимости от фактической посещаемости детей за прошедший период.

VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

25. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации Данковского района от 23.10.2013 г. №1276 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений образования, финансируемых из районного бюджета»

26. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера для работников учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
- выплаты за наличие государственной награды - почетного звания «Заслуженный» или «Народный», ученой степени кандидата наук, доктора наук и работающим по соответствующему профилю;
- выплаты за выслугу лет (руководителю, заместителям руководителя библиотекарю);
- выплаты водителям автомобиля за классность, безаварийную работу;
- премиальные выплаты по итогам работы.

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

28. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются:

руководителям до 120% должностного оклада;

заместителям руководителя до 90% должностного оклада;

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

29. Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты работы заместителям директора устанавливаются за выполнение следующих показателей:

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

30. Ежемесячная выплата заместителям директора за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

от 1 до 5 лет – 10%;

от 5 до 10 лет – 20%;

от 10 до 15 лет – 25%;

свыше 15 лет – 30%.

При установлении выплаты за выслугу лет заместителям директора учитываются периоды:

- замещения государственных должностей и должностей государственной службы РФ;
- замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы РФ;
- работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и органах местного самоуправления;
- работы в отрасли образования или по специальности.

31. Ежемесячные выплаты за интенсивность устанавливаются в процентах от

оклада всем категориям работников за исключением педагогических работников

1) Заведующему хозяйством – 90%:

- за поддержание и обеспечение работоспособности имущественного комплекса учреждения;

- за организацию и контроль своевременности и качества ремонтных работ;

- за организацию контроля своевременности и правильности расходования горюче-смазочных материалов;

- за ведение документации, связанной с материальной ответственностью.

2) Делопроизводителю- 120%:

- за работу с персональными данными сотрудников;

- за организационное и техническое сопровождение работы по приёму обращений от физических и юридических лиц;

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

3) Технику по обслуживанию вычислительного оборудования 110%:

- за обеспечение сохранности и работоспособности технических средств;

- за обеспечение надежного хранения информации в электронном виде;

4) Механику- 60%:

- за исправность автотранспортных средств;

- за контроль правильной эксплуатации автотранспорта, осуществление технического надзора за состоянием автомобилей на линии, оперативное и своевременное выявление причин неисправностей и принятие мер к их устранению;

- за выпуск водителей на линию, проведение инструктажа водителей.

5) Рабочему по комплексному обслуживанию зданий – 120%

- за своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий.

6) Охраннику -130%:

- за исправность и сохранность наружного оборудования и имущества (заборов, лестниц, карнизов, водосточных труб, урн, вывесок и т.д.);

- за сохранность зданий, построек, зеленых насаждений и их ограждений.

7) Библиотекарю - 70%

педагогу-библиотекарю:

- за наличие ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем;

- за работу с библиотечным фондом;

- за оформление тематических выставок;

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

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

8) Помощнику воспитателя-100%, младшему воспитателю- 80%

- за профилактическую работу отклоняющегося поведения детей,

- за надлежащие санитарное состояние помещений и оборудование;

- за организацию работы по самообслуживанию детей, соблюдению требований по охране труда.

9) Повару в зависимости от разряда - до 110%

-за эксплуатацию и знание устройства и принципа работы обслуживаемого механизированного, теплового, весоизмерительного, холодильного и другого оборудования, правила его эксплуатации и ухода за ним;

-за соблюдение санитарных правил содержания пищеблока; правил личной гигиены; способов предупреждения пищевых отравлений; правил раздачи пищи детям.

10) Рабочему по комплексному обслуживанию здания, подсобному рабочему – 130%

- за своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий.

11) машинисту по стирке одежды – 125%

- за достоверность учета материальных ценностей;
- за содержание в чистоте мягкого инвентаря
- за надлежащие состояние и исправность водоотливных механизмов и пневматического инструмента; профилактический ремонт инструмента и приспособлений.

12) Оператору газовых котельных – 115%

- за контроль за измерительными приборами, за уровнем воды в котле, давлением пара и температурой воды, подаваемой в отопительную систему.

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

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

8	За наставничество над молодыми педагогами в течение двух лет	**10**
9	За участие в профессиональных конкурсах	
	Всероссийского уровня	**20**
	регионального уровня	**15**
	муниципального уровня	**10**
10	За наличие победителей и призеров различных этапов всероссийской олимпиады школьников *(выплата назначается за каждого победителя или призера)*	
	Всероссийский этап	**20**
	региональный этап	**15**
	муниципальный этап	**10**
11	За результативность участия во Всероссийских соревнованиях (играх) школьников: «Президентские состязания», «Президентские спортивные игры»; в областной спартакиаде среди учащихся, допризывной молодежи; военно-спортивной игры «Патриот», «Вперед, мальчишки» и т.п.	
	всероссийский этап	**15**
	региональный этап	**10**
	муниципальный этап	**5**
12	За участие в сдаче норм ГТО За наличие серебряного значка За наличие золотого значка	**1** **2** **3**
13	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**

Педагог - психолог, социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, старший вожатый, музыкальный руководитель		
14	За снижение доли обучающихся с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом	**15**
15	За снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	**10**
16	За наличие проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив обучающихся	**10**
17	За увеличение количества обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития, поведения учащихся в сравнении с прошлым периодом	**10**
18	За увеличение количества обращений учащихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем, в сравнении с прошлым периодом	**10**
19	За ведение документации в электронной форме	**10**
20	За участие в профессиональных конкурсах	
	Всероссийского уровня	**20**
	регионального уровня	**15**
	муниципального уровня	**10**
21	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	**15**
22	За наличие квалификационной категории	
	первая квалификационная категория	**10**
	высшая квалификационная категория	**25**
23	За участие в сдаче норм ГТО	**3**
24	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**

Воспитатель в дошкольной группе		
25	За создание развивающей среды в группе по образовательным областям в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями детей	***15***
26	За положительные результаты мониторинга посещаемости воспитанников (посещаемость воспитанников группы на уровне или выше показателя, установленного муниципальным заданием)	***20***
27	За положительные результаты мониторинга состояния здоровья воспитанников (показатель заболеваемости воспитанников группы на уровне или ниже среднего показателя по муниципальному образованию)	***10***
28	За использование здоровьесберегающих технологий в учебно-воспитательном процессе	***10***
29	За участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения работе по благоустройству и оформлению территории	***10***
30	За вовлечение родителей в педагогический процесс дошкольной образовательной организации: участие в акциях, фестивалях, спортивных мероприятиях, утренниках и др.	***10***
31	За ведение персональной странички на сайте дошкольной образовательной организации, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет	**5**
32	За участие в сдаче норм ГТО	**3**
33	За своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, мониторинги и т.д.)	**10**
34	За участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах	**20**
35	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	**10**
36	За участие в профессиональных конкурсах	
	Всероссийского уровня	**20**
	регионального уровня	**15**
	муниципального уровня	**10**

37	За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников	
	федерального уровня	**15**
	регионального уровня	**10**
	муниципального уровня	**5**
38	За разработку и реализацию дополнительных общеразвивающих программ не менее 2-х раз в неделю	**25**
39	За участие в методической работе дошкольной образовательной организации	**10**
40	За обобщение и распространение передового педагогического опыта:	
	на федеральном уровне	**15**
	на региональном уровне	**10**
	на муниципальном уровне	**5**
41	За наставничество над молодыми педагогами в течение двух лет	**10**
42	**За наличие грамот и наград:**	
	За звание «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»	**25**
	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»)*	**20**
	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	**10**

33. Выплаты молодым специалистам педагогическим работникам (за интенсивность труда) в течение первых пяти лет работы после окончания организаций высшего или среднего профессионального образования устанавливаются в размере не менее:

- 50% процентов от ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента и учебной нагрузки), оклада в первые два года работы,

- 30 % процентов от ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента и учебной нагрузки), оклада за третий, четвёртый и пятый год работы.

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

- при наличии государственной награды - почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук, и работающим по соответствующему профилю -

в размере 25% должностного оклада;

- при наличии государственной награды - почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук и работающим по соответствующему профилю - в размере 40% должностного оклада;

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

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

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

36. Стимулирующая надбавка за общественную и социально-значимую работу в интересах коллектива устанавливается председателю первичной профсоюзной организации в размере не менее 10% от ставки заработной платы (должностного оклада).

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

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

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

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

Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной

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

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты. В случае запроса педагогического работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя учреждения и печатью.

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

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

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

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

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

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

V. Условия и порядок премирования

38. Премирование заместителей директора осуществляется с учетом личного их вклада в реализацию задач и функций, возложенных на учреждение, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором, в результате сложившейся экономии по фонду оплаты труда за отчетный период.

39. Премирование заместителей директора по итогам работы за год осуществляется на основании отчета о выполнении целевых показателей деятельности учреждения, финансовых показателей государственного задания за соответствующий отчетный период.

Выплата премии директору осуществляется по приказу начальника отдела образования, заместителям директора – по приказу директора.

40. При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для невыплаты премии заместителям директора 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;

41. При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для снижения премии заместителям директора являются:

- наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных трудовых обязанностей;
- наличие в отчетном периоде обоснованных жалоб граждан.

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

42. При определении размера премии по итогам работы за год основанием для снижения размера премии заместителям директора являются:

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

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

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

43. Премии заместителям директора и главному бухгалтеру по итогам работы за квартал, полугодие и год выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности, в результате экономии фонда оплаты труда.

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

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

46. Премии за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности, заместителям директора выплачиваются в размере 80% трехкратной среднемесячной заработной платы, сложившейся в учреждении за предыдущий год.

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

47. Премии заместителям директора и выплачиваются за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске. В случае увольнения заместителей директора 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.

48. 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) направляется не более 5% от фонда оплаты труда учреждения.

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

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

51. 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.

52. 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.

53. 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%.

54. 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.

55. 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).

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

- качество выполнения функциональных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией;

- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;

- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы учреждения и учредителя;

- успешное выполнение плановых показателей;

- соблюдение норм трудовой дисциплины, Устава, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, техники безопасности и иных локальных нормативных актов учреждения.

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

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

- в связи с рождением ребенка у сотрудника - в размере 5 000рублей;

- в связи с юбилейными датами (50-, 60-летием) со дня рождения - в размере 5 000 рублей;

- в связи с уходом на пенсию по старости - в размере 10 000 рублей;

- в особых случаях (несчастный случай, смерть работника, его родителей, детей, стихийных бедствий, продолжительная (свыше 1,5 месяцев) болезнь сотрудника и (или) членов его семьи) - в размере 10 000 рублей;

Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника.

Приложение № 1

(составляется работником)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы _____

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты труда за период работы с_____

(указывается период работы)

Наименование показателя	Утвер-ждено	Выпол-нено	Наименование показателя	Утвер-ждено	Выпол-нено
……..			……		
			……		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«_____»_____ 2019 г. (подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» «_____»_____ 2019 г.

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

Приложение № 2

(составляется рабочей комиссией)

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников

_____

(указывается наименование учреждения)

на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты труда за период работы с_____

(указывается период работы)

№ п/п	Должность, фамилия, имя, отчество работника	Наименование показателя 1		Наименование показателя 2		Наименование показателя 3	
		утвер-ждено	выпол-нено	утвер-ждено	выпол-нено	утвер-ждено	выпол-нено
1.							
2.							
3.							
4.							
	Всего						

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей

комиссии (Ф.И.О.)

(подпись)

Члены рабочей комиссии: (Ф.И.О.)

«_____»_____ 2019 г.

Приложение № 3

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

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

_____

(наименование учреждения)

за период работы с _____ 2019 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

«____»_____2019 г. _____ (Ф.И.О.)

(подпись)

ПРОТОКОЛ

утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности работы педагогических работников

_____

(наименование учреждения)

за период работы с _____ 2019 г.

Нами, членами рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности работы педагогических работников осуществлена работа по оценке деятельности педагогических работников за период с_____2019 года по _____.

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей
комиссии (Ф.И.О.)
(подпись)

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

«_____»_____ 2019 г.