

Дополнение

к коллективному договору от 29.03.2022 г. №20

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение

Липецкой области «Специальная школа-интернат с. Ериловка»

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Липецкой области «Специальная школа-интернат с. Ериловка» в лице директора Самойловой Ольги Николаевны, с одной стороны, и работники в лице представителя трудового коллектива Кириченко Оксаны Владимировны, с другой стороны, на основании протокола общего собрания трудового коллектива (протокол № 1 от 18.04.2023г.) и письма Администрации Елецкого муниципального района Липецкой области от 10.04.2023г. №356, включили дополнительные льготы и гарантии работающим гражданам:

1. Внести в Коллективный договор Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Липецкой области «Специальная школа-интернат с. Ериловка» дополнение в раздел V. Рабочее время и время отдыха, включив пункт 5.28 в следующей редакции:

-предоставление дополнительного «мини-отпуска» работающим отцам в связи с рождением ребенка в количестве 3 календарных дней;

-предоставление работающим отцам 1 дополнительного выходного дня, ежемесячно, до достижения ребенком возраста 1,5 лет;

-предоставления работникам, дети которых обучаются в общеобразовательных организациях, выходного дня 1 сентября



Изменение в новой редакции к коллективному договору от 29.03.2022 г. №20 приложения №5 разработано в соответствии с Законом Липецкой области от 07.10.2008 г.

№ 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Липецкой области от 04.08.2022 г. № 69 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам областных государственных учреждений», постановлением администрации Липецкой области от 12.05.2020 г. № 282 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений образования» и Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГОУЧРЕЖДЕНИЯ ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ**

**«СПЕЦИАЛЬНАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ С.ЕРИЛОВКА»**

1.1 Положение об оплате труда работников ГБОУ «Специальная школа-интернат с. Ериловка» (далее - Положение) разработано в соответствии с Законом Липецкой области от 07.10.2008 г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Липецкой области от 04.08.2022 г. № 69 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам областных государственных учреждений», постановлением администрации Липецкой области от 12.05.2020 г. № 282 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений образования» и Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений.

1.2 Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников ГБОУ «Специальная школа-интернат с. Ериловка» (далее – учреждение). Локальный нормативный акт учреждения, устанавливающий систему оплаты труда, принимается работодателем с учётом мненияпредставителя трудового коллектива.

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 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) 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 государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

1.5. 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.

1.6. 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.

1.7.Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда в объёме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Минтруда и соцразвития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии со стоимостью часа, установленного локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

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

**II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения**

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 учреждения.

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

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

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).

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.

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 приложению № 1 Закона Липецкой области от 07.10.2008 г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений»,

Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, и размеры тарифных ставок по разрядам тарифной сетки рабочих устанавливаются согласно приложениям №№ 7 и 10Закона Липецкой области от 07.10.2008 г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

2.6.Руководителю учреждения размер должностного оклада устанавливается приказом учредителя в соответствии с группой по оплате труда на основании Закона Липецкой области от 07.10.2008 г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

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

2.8.Руководителям и специалистам областных государственных учреждений, работающим в сельской местности, устанавливается доплата к заработной плате в размере 25 процентов.

**III.Порядок и условия установления**

**выплат компенсационного характера работникам**

3.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждённого постановлением администрации Липецкой области от 12.05.2020 г. № 282 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений образования», 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:

за классное руководство - педагогическим работникам областных государственных общеобразовательных организаций;

за проверку письменных работ;

за руководство направлениями методической работы;

за заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими;

за заведование воспитательными группами;

за заведование теплицей, живым уголком, кабинетом цветоводства, учебно-опытным участком (сезонно),;

3) выплаты за работу с отдельными категориями граждан:

при работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья;

при работе с детьми по основным общеобразовательным программам на дому или в медицинских организациях при наличии соответствующего медицинского заключения.

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, производится в следующих размерах:

при подклассе условий труда 3.1 - 12 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), тарифной ставки;

при подклассе условий труда 3.2 - 13 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), тарифной ставки;

при подклассе условий труда 3.3 - 14 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), тарифной ставки;

при подклассе условий труда 3.4 - 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), тарифной ставки.

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

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

3.3.Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам учреждений в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада, рассчитанных за час работы) за каждый час работы в ночное время с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

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

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 учреждений 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 (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.

3.6.Выплата за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным образовательным программам, учреждениях, осуществляющих содержание и воспитание детей с ограниченными возможностями здоровья, в профессиональных образовательных учреждениях устанавливается в размере 20% от должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент), тарифной ставки.

3.7.Выплата 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).

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование выплаты** | **Размер выплаты (%, руб.)** |
| **Учитель, педагог-организатор, воспитатель.** | | |
| 1 | За классное руководство: |  |
| - классы (группы) с количеством свыше 12 учащихся  - классы (группы) с количеством учащихся до 12 учащихся | **4000 руб.**  **3000 руб.** |
| 2 | За руководство направлениями методической работы, методическими объединениями. | **20%** |
| 3 | За заведование учебными мастерскими. |  |
|  |  |
| - учебной мастерской. | **20%** |
| 4 | За заведование воспитательными группами | **10%** |
| 5 | За заведование учебно-опытным участком (сезонно). | **30%** |
| 6 | За заведование:  - теплицей,  - живым уголком, кабинетом цветоводства | **50%**  **10%** |
| 7 | За проверку письменных работ: |  |
|  | - учителям 1-4 классов | **30%** |
|  | - учителям русского языка и литературы, математики | **25%** |
|  | - учителям биологии, географии, истории. | **10%** |
| 8 | За исполнение внешней методической функции учреждения в режиме деятельности региональных инновационных центров в соответствии с приказом учредителя | **15%** |

Выплаты за проверку письменных работ устанавливается в зависимости от количества обучающихся в классе (группе) и с учетом объема учебной нагрузки.

**IV. 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 Липецкой области от 12.05.2020 г. № 282 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений образования».

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

- выплата за интенсивность, высокие результаты работы;

- выплаты за наличие квалификационной категории (за исключением педагогических работников, указанных в [таблице 1.1](consultantplus://offline/ref=2C6EAEED68CF8F20E4C26E4C5BB24936C6582A857237025CC21FC59DD8BCF60301220B0C620C91FF35AC99F81774F45C8D5565649AC1C0AB295B61W5a2M) приложения 1 к Закону Липецкой области от 07.10.2008 г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений»);

- выплаты за выслугу лет (руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, медицинскому персоналу);

- выплаты водителям автомобиля за классность;

- выплата водителям за безаварийную работу;

- премии по итогам работы.

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

4.4.Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются:

- руководителям от 60 до 120 процентов должностного оклада;

- заместителям руководителя от 50 до 110 процентов должностного оклада;

- главным бухгалтерам от 50 до 100 процентов должностного оклада.

Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, при назначении впервые на должность руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливается в минимальном размере при назначении на должность впервые, за исключением случаев, когда на должность руководителя учреждения 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 заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются за выполнение следующих показателей:

1)Заместителям директора, курирующим вопросы по учебно-воспитательной работе:

- позитивная динамика учебных достижений, обучающихся по курируемым заместителем директора предметам, направлениям;

- положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии;

- положительная динамика количества замещающих семей, охваченных сопровождением;

- организация межведомственного взаимодействия и взаимодействия с органами, осуществляющими отдельные полномочия в сфере опеки и попечительства, в рамках сопровождения замещающих семей и выпускников организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

- участие в реализации и проведении программ, проектов и мероприятий различных уровней;

- наличие у заместителя директора системы учета как нормативных (оценки, призовые места), так и ненормативных достижений обучающихся (учащихся) (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 директора;

- наличие выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.);

- наличие открытых уроков (занятий), проведенных курируемыми заместителем директора педагогами;

- наличие авторских публикаций;

- разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования.

2)Заместителям руководителя, курирующим вопросы по административно-хозяйственной части:

- за организацию и результативность выполнения мероприятий по энергосбережению и повышению энергетической эффективности;

- своевременное заключение государственных контрактов и договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.);

- своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок;

- обеспечение учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности;

- отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности;

- наличие приборов учета теплоэнергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей;

- своевременная подготовка к новому учебному году;

- содержание в надлежащем порядке прилегающей территории.

3) Главному бухгалтеру:

- за работу с персональными данными сотрудников;

- за обеспечение безопасности хранения, обработки и передачи информации в финансовые органы федерального казначейства в системе электронного документооборота с использованием ЭЦП, представление бухгалтерской и налоговой отчетности в системе электронного документооборота;

- за организацию финансового контроля.

4.6. Ежемесячная выплата заместителям директора и главному бухгалтеру за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

При стаже работы

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:

замещения государственных должностей и должностей государственной службы Российской Федерации;

замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы Российской Федерации;

работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и органах местного самоуправления;

работы на соответствующих должностях в государственных и муниципальных учреждениях;

работы в соответствующей отрасли, по специальности, направлению подготовки.

При исчислении стажа работы по специальности, направлению подготовки в указанный стаж включаются периоды работы по этой специальности, этому направлению подготовки после получения документа об образовании и (или) о квалификации по указанным специальности, направлению подготовки.

Ежемесячная выплата за выслугу лет медицинским работникам, устанавливается в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере здравоохранения.

4.7.Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты работы работникам учреждения, за исключением директора, заместителей директора и главного бухгалтера выплачиваются в размере до 350% должностного оклада.

1) Заведующему складом, кастелянше:

- за организацию и результативность выполнения мероприятий по энергосбережению и повышению энергетической эффективности;

- 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 организацию контроля над соблюдением противопожарных и санитарных правил;

- за качество обслуживания, отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, обучающихся,

- за отсутствие замечаний со стороны проверяющих;

- за содержание склада в соответствии с требованиями СанПиН;

- за своевременный контроль и сохранность выданного имущества;

- за ведение документации, связанной с материальной ответственностью.

2) Бухгалтеру:

- за работу с персональными данными сотрудников и с документами строгой отчётности;

- за оперативную и качественную подготовку информации, необходимой для предоставления бухгалтерской, статистической, налоговой и иной отчетности;

- за работу в системе электронного документооборота;

- за работу с документами строгой отчётности;

- за отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов.

3) Инспектору по кадрам:

- за работу с персональными данными сотрудников;

- за ведение учета личного состава организации, учета и хранения трудовых книжек;

- за обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде.

4) Старшему специалисту по закупкам:

- за обеспечение организации заключения контрактов и договоров и контроль их исполнения;

- за качественную и оперативную подготовку аналитической информации к совещаниям и в связи с поступающими запросами;

- за отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов;

- за работу в единой информационной системе в сфере закупок и электронных торговых площадок.

5) Специалисту по охране труда:

- за участие в разработке и контроле над функционированием системы управления охраной труда в учреждении в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, с целями и задачами организации, рекомендациями межгосударственных и национальных стандартов в сфере безопасности и охраны труда;

- за осуществление контроля над соблюдением в структурных подразделениях учреждения законодательных и нормативных правовых актов по охране труда, проведением профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, выполнением мероприятий, направленных на создание здоровых и безопасных условий труда в организации, предоставлением работникам установленных компенсаций по условиям труда;

- за информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующих профессиональных рисках, о полагающихся работникам компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты, а также о мерах по защите работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов;

- за участие в расследовании несчастных случаев, в разработке мероприятий по их предотвращению.

6) Водителю автомобиля, автобуса:

- за интенсивный разъездной характер работ;

- за поддержание транспортного средства в надлежащей технической исправности;

- за обеспечение своевременной мойки транспортного средства;

- за своевременное и качественное оформление отчетной документации.

7) Секретарю-машинистке:

- за работу с персональными данными и их обработку;

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

- за работу с документами строгой отчётности.

8) Ассистенту:

- за обеспечение соблюдения санитарно-гигиенических требований к режиму дня и внешнему виду обучающихся с ОВЗ-30%;

-за непосредственную помощь педагогическим работникам по формированию у детей навыков самообслуживания и культуры поведения-40%;

- за организацию работы по предотвращению конфликтных ситуаций между участниками образовательного процесса -30%.

9) Рабочему по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений, оборудования, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту белья:

- за отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной и канализационной сети, на обеспечение бесперебойной работы отопительной и канализационной сети;

- за отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности;

- за отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и воспитанников;

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

10) Врачу, медицинской сестре:

- за своевременное и оперативное информирование родителей (законных представителей) несовершеннолетних о проведении обследования на ПМПК, государственной итоговой аттестации, а также индивидуальная работа с ними;

- за наличие квалификационной категории устанавливается в следующих размерах:

вторая квалификационная категория – 10 процентов должностного оклада;

первая квалификационная категория – 20 процентов должностного оклада;

высшая квалификационная категория – 30 процентов должностного оклада.

- за работу на выездном мобильном консультативном пункте;

- за проведение витаминизации воспитанникам в осенне-весенний период;

- за оказание консультативной помощи учителям в маркировке ученической мебели, контроль над расстановкой ученической мебели, заполнение листа здоровья в классных журналах;

- за проведение санитарно-просветительской работы с работниками, воспитанниками;

- за ведение документации в электронной форме.

11) Шеф-повару, повару, кухонному рабочему, подсобному рабочему:

- за отсутствие замечаний проверяющих органов на санитарно-гигиеническое состояние помещения;

- за отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественной мойки посуды, проведение генеральных уборок;

- за сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря;

- за высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований по организации приготовления пищи, работа, не входящая в круг основных обязанностей;

- за качественное обслуживание воспитанников, оперативное реагирование на различные неполадки и сбои в работе.

12) Помощнику воспитателя:

- за снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом, отсутствие травм среди воспитанников (обучающихся), отсутствие замечаний по соблюдению режима;

- за своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, мониторинги, документация по приему воспитанников и т.д.);

- за отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений, замечаний по обеспечению сохранности материальных ценностей;

- за отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и воспитанников.

4.8. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы педагогическим работникам устанавливаются по результатам выполнения следующих показателей в процентах от ставки заработной платы (должностного оклада):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование показателя** | **Размер выплаты, %** |
| 1 | ***Учитель*** |  |
| 2 | За работу с детьми, обучающимися по СИПР | **10** |
| 3 | Результаты контрольных срезов не менее 60% | **10** |
| 4 | За участие в методической работе учреждения | **10** |
| 5 | За проведение профориентационной работы | **10** |
| 6 | За использование в процессе обучения современных технологий (ИКТ, здоровье-сберегающих и т.д.) | **10** |
| 7 | За работу в электронной базе « Барс» и с персональными данными обучающихся и родителей | **10** |
| 8 | За проведение мастер-классов, открытых занятий, выступлений на конференциях, круглых столах, наличие опубликованных работ | **10** |
| 9 | За ведение сайта учреждения | **10** |
| 10 | 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 | **10** |
| 12 | За проведение занятий в рамках внеурочной деятельности *(в случае если часы внеурочной деятельности не включены в тарификацию)* | **3** *(за каждое занятие)* |
| 13 | За выполнение обязанностей по охране прав детства | **10** |
| 14 | За наставничество над молодыми педагогами, педагогический стаж которых не превышает 2-х лет  *За осуществление наставнической деятельности по утвержденной модели: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «педагог – молодой педагог образовательной организации» и др.* | **10** |
| 15 | За участие в профессиональных конкурсах совместно с обучающимися: |  |
|  | - всероссийского уровня | **20** |
|  | - регионального уровня | **15** |
|  | - муниципального уровня | **10** |
| 16 | За наличие победителей и призеров различных конкурсов, соревнований (без учета проводимых онлайн): |  |
|  | - всероссийский этап | **20** |
|  | - региональный этап | **15** |
| 17 | За результативность участия в региональных межрегиональных и заключительных этапах Всероссийских соревнований (игр) учащихся (обучающихся): «Президентские состязания», «Президентские спортивные игры», областной спартакиады среди учащихся, финале областной военно-спортивной игры «Патриот», Параспартакиаде «Мир без границ». Параспартакиаде «Мы вместе». Первенство и чемпионаты по видам спорта Липецкой области среди детей с ОВЗ и детей-инвалидов: |  |
|  | - всероссийский этап | **15** |
|  | - региональный этап | **10** |
|  | - муниципальный этап | **5** |
| 18 | За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста  Применяется для молодых специалистов.  Статус молодого специалиста определяется областным отраслевым соглашением между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации  в первые два года работы  в последующие три года работы | **50**  **30** |
| 19 | 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** |
| 20 | За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград | **10** |
|  | ***Педагог - психолог, социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор, педагог – библиотекарь*** |  |
| 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 или их отсутствие | **10** |
| 3 | За наличие проведенных (не менее одного в месяц): |  |
|  | - мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив обучающихся | **10** |
|  | - психопросветительских и психопрофилактических, социально-просветительских и профориентационных мероприятий | **10** |
| 4 | За работу с педагогами по консультированию по вопросам развития, поведения учащихся | **10** |
| 5 | За участие в профессиональных конкурсах (без учета проводимых онлайн): |  |
|  | - всероссийского уровня | **20** |
|  | - регионального уровня | **15** |
| 6 | Участие в реализации инновационных и (или) социальных муниципальных, региональных, федеральных программ, проектов, экспериментов | **15** |
| 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 увеличение доли замещающих семей, охваченных сопровождением, в сравнении с предыдущим периодом | **15** |
| 9 | За увеличение доли граждан, которым оказана психолого-педагогическая и логопедическая, социально-педагогическая и методическая помощь, в сравнении с предыдущим периодом | **15** |
| 10 | За разработку брошюр, буклетов, памяток и др. по актуальным вопросам, касающимся воспитания детей в семьях, в т.ч. замещающих | **10** |
| 11 | Наличие научно-педагогических публикаций в СМИ | **10** |
| 12 | За использование в работе современных педагогических технологий | **15** |
| 13 | Положительная динамика в речевом развитии обучающихся (учащихся, воспитанников) в сравнении с предыдущим периодом | **10** |
| 14 | За организацию взаимодействия с учреждениями в сфере защиты прав и интересов несовершеннолетних (в т.ч. участие в заседаниях комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав) | **15** |
| 15 | За работу на выездном мобильном консультативном пункте | **15** |
| 16 | За организацию, проведение и обработку данных областных акций, мониторинговых исследований (социально-психологических тестирований) | **10** |
| 17 | За внедрение электронных образовательных ресурсов | **15** |
| 18 | За модернизацию деятельности информационно-библиотечного отдела | **10** |
| 19 | За использование нестандартных форм выставочной работы (электронная выставка, выставка с применением поделок, игрушек и т.п.) | **15** |
| 20 | За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста  Применяется для молодых специалистов.  Статус молодого специалиста определяется областным отраслевым соглашением между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации  в первые два года работы  в последующие три года | **50**  **30** |
| 21 | 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** |
| 22 | За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград | **10** |
|  | ***Старший воспитатель, воспитатель*** |  |
| 1 | За снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом, отсутствие травм среди воспитанников (обучающихся), отсутствие замечаний по соблюдению режима | **20** |
| 2 | За наличие анализа индивидуальных особенностей обучающихся для ведения воспитательной работы | **10** |
| 3 | За своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, мониторинги, документация по приему воспитанников и т.д.) | **15** |
| 4 | За участие в общественных мероприятиях, в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри | **10** |
| 5 | За участие в профессиональных конкурсах (без учета проводимых онлайн): |  |
|  | - всероссийского уровня | **20** |
|  | - регионального уровня | **15** |
| 6 | За наличие призеров, победителей, конкурсов, соревнований среди обучающихся (без учета проводимых онлайн): |  |
|  | - федерального уровня | **15** |
|  | - регионального уровня | **10** |
|  | - уровень учреждения | **5** |
| 7 | За участие в методической работе учреждения | **10** |
| 8 | За проведение мероприятий, подготовку сценариев, сценических костюмов | **15** |
| 9 | За проведение профориентационной работы и участие в комплектовании учреждения на новый учебный год | **10** |
| 10 | За применение и пропаганду здоровье-сберегающих технологий | **10** |
| 11 | За организацию культурно-массовых, спортивных мероприятий с обучающимися (воспитанниками) | **15** |
| 12 | За осуществление подъема обучающихся (учащихся, воспитанников) в утренние часы | **10** |
| 13 | За участие в программе «Наставничество» | **10** |
| 14 | За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста  Применяется для молодых специалистов.  Статус молодого специалиста определяется областным отраслевым соглашением между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации  в первые два года работы  в последующие три года работы | **50**  **30** |
| 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** |
| 16 | За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград | **10** |
| 17 | За наставничество над молодыми педагогами, педагогический стаж которых не превышает 2-х лет  *За осуществление наставнической деятельности по утвержденной модели: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «педагог – молодой педагог образовательной организации» и др.* | **10** |
|  | ***Педагог дополнительного образования*** |  |
| 1 | За успешность участия (динамика достижений обучающихся на олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях и др.) в мероприятиях: |  |
|  | - всероссийского | **25** |
|  | - регионального уровня | **20** |
|  | - муниципального уровня | **10** |
| 2 | За использование в процессе обучения современных педагогических технологий (ИКТ, здоровье сберегающих технологий) | **25** |
| 3 | За участие детского коллектива в общественно-значимых делах учреждения, организацию творческих мероприятий  За наличие звания «Образцовый детский коллектив» | **25** |
| 4 | За периодическую подготовку материалов для размещения на официальном сайте | **15** |
| 5 | За подготовку и участие в методической, научно-исследовательской работе, за организацию исследовательской и проектной деятельности учащихся | **25** |
| 6 | За проведение мастер-классов, открытых занятий, выступления на конференции, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п. | **25** |
| 7 | За сохранность контингента учащихся | **15** |
| 8 | За участие в профессиональных конкурсах, творческих и методических мероприятиях, работе творческих и проектных групп  За членство педагога во Всероссийских общественных организациях (Союзах, Федерациях, Ассоциациях и т.д.) | **15** |
| 9 | За разработку и реализация авторской образовательной программы, участие в реализации федеральных и региональных проектов и программ | **12** |
| 10 | За работу с детьми с особыми образовательными потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети)  За организацию работы с детьми группы «риска» (дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся на учете в КДН) | **10** |
| 11 | За публикации (представление) опыта работы в СМИ | **15** |
| 12 | За работу в электронной базе «Барс» и с персональными данными учащихся и родителей | **10** |
| 13 | За подготовку и проведение регионального Чемпионата рабочих профессий и демонстрационного экзамена по стандартам ВорлдСкилс Россия, конкурса профессионального мастерства среди инвалидов и лиц с ОВЗ «Абилимпикс» | **10** |
| 14 | За организацию выездной летней практики | **40** |
| 15 | За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста  Применяется для молодых специалистов.  Статус молодого специалиста определяется областным отраслевым соглашением между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации  в первые два года работы  в последующие три года работы | **50**  **30** |
| 16 | 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** |
| 17 | За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград | **10** |
|  | ***Педагог-организатор*** |  |
| 1 | За высокий профессиональный уровень проведения массовых мероприятий, конкурсов, семинаров, совещаний, их интенсивность | **20** |
| 2 | Количество участников (сотрудники образовательной организации, учащиеся) мероприятий, проводимых сотрудниками подразделения: |  |
| 3 | - на уровне прошлого периода | **10** |
| 4 | - выше в сравнении с прошлым периодом | **15** |
| 5 | За организацию, руководство деятельностью, участие в работе творческих, исследовательских и проектных групп | **20** |
| 6 | За участие и результативность участия закрепленных объединений, представителей Липецкой области в областных и Всероссийских мероприятиях по направлениям деятельности |  |
|  | - областные | **5** |
|  | **-** всероссийские | **15** |
| 7 | За своевременную подготовку и предоставление аналитической и отчетной документации, отсутствие замечаний по качеству и срокам ее предоставления | **12** |
| 8 | За привлечение спонсорских средств, организационно-педагогических ресурсов в целях совершенствования деятельности | **15** |
| 9 | За эффективность сетевого взаимодействия по направлениям деятельности | **20** |
| 10 | За эффективную педагогическую поддержку детей с особыми образовательными потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети)  За высокий методический и инновационный уровень проводимых спортивно-массовых мероприятий. | **10** |
| 11 | За внедрение и реализацию федеральных и региональных проектов и программ | **20** |
| 12 | За разработку и своевременный выпуск методической продукции по направлениям деятельности | **8** *(за каждый материал)* ***(40)*** |
| 13 | За разработку и внедрение новых методик и форм деятельности | **15** |
| 14 | За выступления в рамках работы профессиональных объединений педагогов, на семинарах, курсах: |  |
|  | - внутри образовательного учреждения | **5** |
|  | - областные  - всероссийский уровень | **15**  **25** |
| 15 | За публикации по курируемому направлению в СМИ, педагогических и методических изданиях: |  |
|  | - областные | **5** |
|  | **-** всероссийские | **15** |
| 16 | За высокий методический уровень консультативной и практической помощи специалистам муниципальных отделов образования, руководителям физического воспитания профессиональных образовательных организаций и т.д. | **20** |
| 17 | За создание и ведение мониторингов, электронной базы данных по курируемому направлению, за мультимедийное сопровождение, видео и фото фиксация мероприятий различного уровня | **20** |
| 18 | За организационно-методическое сопровождение социально-значимых общественных мероприятий, создающих имидж учреждения | **20** |
| 19 | За участие в профессиональных конкурсах, творческих и методических мероприятиях: |  |
|  | - областные | **10** |
|  | **-** всероссийские | **20** |
| 20 | За применение и пропаганду здоровье-сберегающих технологий | **20** |
| 21 | За организацию выездной летней практики | **40** |
| 22 | За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста  Применяется для молодых специалистов.  Статус молодого специалиста определяется областным отраслевым соглашением между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации:  в первые два года работы  в последующие три года работы | **50**  **30** |
| 23 | 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** |
| 24 | За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград | **10** |
| 25 | За наставничество над молодыми педагогами, педагогический стаж которых не превышает 2-х лет  *За осуществление наставнической деятельности по утвержденной модели: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «педагог – молодой педагог образовательной организации» и др.* | **10** |

4.9.Выплата педагогическим работникам за наличие квалификационной категории (за исключением педагогических работников, указанных в таблице 1.1 приложения 1 к Закону Липецкой области от 7 октября 2008 года N 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений») устанавливается в следующих размерах:

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

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

4.10.Выплаты водителям за классность устанавливается в следующих размерах:

- I класс в размере 25 процентов тарифной ставки;

- II класс в размере 10 процентов тарифной ставки.

4.11.Выплаты водителям за безаварийную работу устанавливаются в размере 25 процентов тарифной ставки.

4.12.Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты труда вновь принятым педагогическим работникам могут быть установлены по истечении первого месяца работы на основании оценки выполнения утвержденных показателей результативности.

4.13.При назначении стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты труда во внеочередном порядке учитывать достижения педагогических работников за предыдущий период работы в случаях:

- выхода (досрочного выхода) на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- по окончании длительной болезни;

- по 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 переводе на иную педагогическую должность (*при совпадении профиля направления деятельности)*, при переходе на аналогичную должность в другую образовательную организацию.

Установление ежемесячных выплат стимулирующего характера в вышеуказанных случаях осуществляется на основании личных заявлений, направленных в комиссию, созданную в образовательной организации для проведения оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников.

Решение об установлении размера стимулирующих выплат принимается руководителем образовательной организации по согласованию с участием представительным органом работников, на основании результатов оценки профессиональной деятельности педагогического работника, представленных комиссией, созданной для этих целей *(далее –рабочая комиссия).*

**V. Порядок установления стимулирующих выплат за высокие результаты работы.**

5.1.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, рабочей комиссии.

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 рабочую комиссию.

В листе согласования протокола председатель и члены комиссии ставят свои подписи и дату согласования, и передают в учреждение.

После получения листа согласования протокола за подписью председателем и членами рабочей комиссии руководитель учреждения издает приказ о выплатах за высокие результаты работы 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, 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 настоящим Положением, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности педагогического работника, выраженную в процентах, комиссия

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

**VI. Условия и порядок премирования**

6.1.Премирование заместителей директора и главного бухгалтера по итогам работы за квартал и полугодие осуществляется с учетом личного их вклада в реализацию задач и функций, возложенных на учреждение, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

6.2.Премирование заместителей директора и главного бухгалтера по итогам работы за год осуществляется на основании отчета о выполнении целевых показателей деятельности учреждения, финансовых показателей государственного задания за соответствующий отчетный период, представляемого в срок и по форме, установленной учреждением.

Выплата премии директору осуществляется по приказу начальника управления образования и науки Липецкой области, заместителям директора и главному бухгалтеру – по приказу директора.

6.3.При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для невыплаты премии заместителям директора и главному бухгалтеру являются:

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

- нанесение учреждению своими действиями и (или) и бездействием материального ущерба, в том числе в результате нецелевого использования средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения;

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

- наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных трудовых обязанностей;

- наличие в отчетном периоде обоснованных жалоб граждан.

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

6.5.При определении размера премии по итогам работы за год основанием для снижения размера премии заместителям директора и главному бухгалтеру 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 процентов.

6.6.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 размере не более 6 должностных окладов в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.7.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.

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

6.9.Премии за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности, заместителям директора и главному бухгалтеру выплачиваются в размере 80 процентов трехкратной среднемесячной заработной платы, сложившейся в учреждении за предыдущий год.

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

6.10.Премии заместителям директора и главному бухгалтеру выплачиваются за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске. В случае увольнения заместителей директора и главного бухгалтера до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, премия выплачивается за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, при условии увольнения по уважительной причине.

6.11. Премии по итогам работы работникам учреждения выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной сметой учреждения, в размере не более двух должностных окладов (ставок заработной платы, включая установленный повышающий коэффициент), тарифных ставок в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.12.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 руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) направляется не более 5 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

6.13.Премирование заместителя руководителя и главного бухгалтера осуществляется в порядке, предусмотренномпостановлением Правительства Липецкой области от 04.08.2022 г. № 69 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам областных государственных учреждений».

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

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

6.16.При назначении премиальных выплат работнику учитываются следующие показатели:

- оперативность и профессионализм в решении вопросов, связанных с выполнением важных и сложных заданий;

- внесение работниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности учреждения;

- активное участие в мероприятиях, проводимых учреждением, управлением образования и науки Липецкой области;

- наличие призовых мест в областных конкурсах, круглогодичной спартакиаде;

- участие во всероссийских конкурсах и смотрах;

- 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.

6.17. Основанием для невыплаты премии является:

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

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

6.18. 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 процентов.

6.19.Основанием для выплаты или невыплаты премии является приказ директора. Невыплата или уменьшение размеров выплаты премии производится за тот же период, в котором совершено упущение в работе.

6.20.Денежные средства, полученные в рамках приносящей доход деятельности, в размере до 70 процентов могут расходоваться на выплату заработной платы, надбавок, доплат, премий и материальной помощи работникам (включая начисления на выплаты по оплате труда).

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

- 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;

- активное участие в мероприятиях, проводимых учреждением, управлением образования и науки Липецкой области;

- наличие призовых мест в областных конкурсах, круглогодичной спартакиаде;

- участие во всероссийских конкурсах и смотрах;

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

**VII. Порядок и условия оказания**

**материальной помощи и социальных выплат работникам**

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

- в связи с рождением ребенка у сотрудника;

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

- в связи с уходом на пенсию по старости в случае расторжения трудового договора;

- 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 оказывается работнику в размере 10 тысяч рублей.

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

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 работы 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.

Итого выполнено (работником): \_\_\_\_\_\_\_\_\_ (%)

«\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О. работника).

(подпись)

Итого выполнено (по решению комиссии): \_\_\_\_\_\_\_\_\_ (%)

«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

#### (составляется рабочей комиссией)

## СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указывается наименование учреждения)

на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты работы 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.)

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 г.

Приложение № 3

### 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. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (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 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 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\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 года.

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей

комиссии (Ф.И.О.)

(подпись)

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

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 г.

Приложение №4

Размер выплат

компенсационного характера за работу в сельской местности и за работу с учащимися, воспитанниками с отклонениями в развитии

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Ф.И.О. | должность | 25%  за работу в сельской местности | 20%  за работу с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья |

