



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЛИЦЕЙ № 6 Г. ДАНКОВА ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ

Принято

на собрании трудового
коллектива
Протокол № 4 от 23.07.2021

Утверждено

Директор  Е.А. Шадрина

Приказ № 163 от 30.07.2021



ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах
работникам МБОУ лицей № 6 г. Данкова
(с изменениями)**

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда компенсационных и стимулирующих

х выплатах работникам МБОУ лицей № 6 г. Данкова (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 23.12.2019 №346, от 04.03.2021 № 46).

2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников МБОУ лицей № 6 г. Данкова (далее Учреждение). Оно принимается работодателем с учётом мнения представительного органа работников 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 ... и других работников», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии со стоимостью часа, установленного локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

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

II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

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 директора Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню образования согласно приложению № 1 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, от 23.12.2019 № 346, от 04.03.2021 № 46).

Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и размеры тарифных ставок по разрядам тарифной сетки рабочих устанавливаются согласно приложениям № 3 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, от 23.12.2019 № 346)

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).

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

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам Учреждения

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:

17.1. Выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

17.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

17.2.1 при работе в ночное время;

17.2.2 при сверхурочной работе;

17.2.3 при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

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

17.2.5 за работу с учащимися с ограниченными возможностями здоровья;

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

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 руководство научным обществом учащихся.	15
2	За классное руководство (с учетом 25% за работу в сельской местности): Классы с количеством до 5 человек от 5 до 10 человек от 10 до 15 человек- от 15-20 человек от 20-25 человек свыше 25 человек	1000 рублей (800) 1375 рублей (1100) 2000 рублей (1600) 3500 рублей (2800) 5000 рублей (4000) 6000 рублей (4800)
3	За руководство направлениями методической работы, методическими объединениями (кафедрами, комиссиями)	10
4	За заведование учебными кабинетами:	
4.1.	химии, физики, биологии, технологии, информатики, ОБЖ, спортивным залом, учебной мастерской	15
4.2.	по другим предметам, включая начальные классы	10
5	За заведование учебно-опытным участком (устанавливается сезонно)	30
6	За заведование теплицей	50
7	За проверку письменных работ:	
7.1.	учителям 1-4 классов	30
7.2.	учителям русского языка и литературы, математики	30
7.3.	учителям иностранного языка, химии, физики, биологии, черчения, естествознания, географии, истории, обществознания, экономики, права	15
8	За руководство Центром образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста»	20
9.	За внеклассную работу по физическому воспитанию учащихся	20
10.	За содержание спортивных сооружений на спортплощадке, стадионе и спортивном зале в соответствии с нормативными требованиями	10
11.	За организацию подвоза и сопровождение учащихся к месту учебы и обратно по одному направлению по нескольким направлениям ответственному за БДД	10 30 75
12.	За работу с сайтом учреждения, страницами учреждения в социальных сетях «Инстаграм», «В контакте» (размещение, обработка данных)	30
13.	За организацию работы в электронной системе «Барс Web-образование»	30
14.	За размещение результатов мониторингов в систему	10
15	За дежурство в столовой	10
16.	За работу в сельской местности (на заработную плату)	25
17.	За работу по подготовке и проведению лабораторных работ	10
18.	За ведение собственного сайта (страницы), обновляемых не реже 1 раза в неделю, посвященных позиционированию собственного профессионального опыта, обучению посетителей сайта (страницы), профессиональному общению	5
19.	За руководство филиалом	50

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

24.а В соответствии с Постановлением администрации Данковского муниципального района от 05.08.2020 № 400 «Об установлении ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций Данковского муниципального района» классным руководителям устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере:

1. 5000 рублей (классный руководитель в одном классе),
2. 10000 рублей (классный руководитель в двух классах)

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 31.12.2019 г. №1007 «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, педагогу-библиотекарю);
- выплаты водителям за классность;
- 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:

28.1 руководителю - до 120% должностного оклада;

28.2 заместителям руководителя до 90% должностного оклада.

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

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

1) Заместителям директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе:

- позитивная динамика учебных достижений обучающихся по курируемым заместителем руководителя предметам, направлениям - 5%;
- положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии-10%;
- наличие у заместителя руководителя системы учета как нормативных (оценки, призовые места), так и ненормативных достижений обучающихся (степень социальной активности, ответственности и т.д.)-10%;
- результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса, плана воспитательной работы -5%;
- наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя руководителя -5%;
- организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении -15%;
- разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством курирующего заместителя руководителя - 10%;
- наличие выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.) - 10%;
- наличие открытых уроков (занятий), проведенных курируемыми заместителем руководителя педагогами - 10%;
- наличие авторских публикаций - 5%;
- разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования - 5%

2) Заместителю директора по АХЧ:

- своевременное заключение муниципальных контрактов и договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.) – 10%;
- своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок – 20 %;
- обеспечение учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности – 20%;
- отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности – 10%;
- наличие приборов учета теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей 10%;
- своевременная подготовка к новому учебному году – 10%;
- содержание в надлежащем порядке прилегающей территории – 10%.

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

30.1 заместителям директора:

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

30.2 Выплаты за выслугу лет работникам библиотек устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере и культуры:

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

30.3. 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. Выплата водителям:

31.1. За классность устанавливается в следующих размерах:

- 1 класс – 25% тарифной ставки
- 2 класс – 10 % тарифной ставки

31.2. За безаварийную работу – 25% тарифной ставки

32. Ежемесячные выплаты за интенсивность устанавливаются в процентах от оклада всем категориям работников за исключением педагогических работников

1) Заведующему хозяйством – 121%:

- за поддержание и обеспечение работоспособности имущественного комплекса учреждения – 30%;
- за организацию и контроль своевременности и качества ремонтных работ – 25%;
- за организацию контроля своевременности и правильности расходования горюче-смазочных материалов – 20%;
- за ведение документации, связанной с материальной ответственностью – 46%.

2) Делопроизводителю – 165 %:

- за работу с персональными данными сотрудников – 55%;
- за организационное и техническое сопровождение работы по приёму обращений от физических и юридических лиц – 55%;
- за работу с документами строгой отчётности и обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде – 55%.

3) Технику по обслуживанию вычислительного оборудования - 144%:

- за обеспечение сохранности и работоспособности технических средств – 75%;

- за обеспечение надежного хранения информации в электронном виде – 69%.

4) Специалисту по охране труда - 140%:

- за участие в разработке и контроле за 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 – 40%;

- за осуществление контроля за 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 – 30%;

- 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 – 30%;

- за участие в расследовании несчастных случаев, в разработке мероприятий по их предотвращению – 26%.

5) Секретарю - машинистке - 152 %:

- за работу с персональными данными и их обработку – 55%;

- за организационное и техническое сопровождение работы по приёму обращений от физических и юридических лиц – 55%;

- за работу с документами строгой отчётности – 42%.

6) Слесарю-сантехнику – 154%:

- за поддержание в исправном состоянии коммуникаций – 27%;

- за работы по благоустройству территории – 47%;

- за срочность устранения последствий аварий – 20%;

- за участие в ремонте помещений школы – 40%;

- за надлежащее состояние и исправность водоотливных механизмов и пневматического инструмента; профилактический ремонт инструмента и приспособлений – 20%.

7) Рабочему по комплексному обслуживанию зданий – 154 %:

- за своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий – 44%;

- за надлежащее состояние и исправность водоотливных механизмов и пневматического инструмента; профилактический ремонт инструмента и приспособлений – 45%;

- за работы по благоустройству территории – 65%.

8) Сторожу, охраннику -141%:

- за уборку улиц, тротуаров, участков и площадей, обслуживаемой территории- 55%;

- за очистку пожарных колодцев для свободного доступа к ним в любое время – 20%;

- за рытье и прочистку канавок и лотков для стока воды – 20%;

- за промывку уличных урн и периодическую очистку их от мусора – 15%;

- за исправность и сохранность наружного оборудования и имущества (заборов, лестниц, карнизов, водосточных труб, урн, вывесок и т.д.) – 5%;

- за сохранность зданий, построек, зеленых насаждений и их ограждений – 5%.

- за содержание в чистоте входной группы (ступени)- 21%

9) Педагогу-библиотекарю – до 40%:

- за наличие ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем – 15%;

- за работу с библиотечным фондом – 5%;

- за оформление тематических выставок – 10%;

- за проведение анализа по определению читательских потребностей учащихся и уровня их читательской активности – 5%;

- за увеличение доли учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с предыдущим годом-5%.

10) Повару в зависимости от разряда - до 129%:

- за эксплуатацию и знание устройства и принципа работы обслуживаемого механизированного, теплового, весоизмерительного, холодильного и другого оборудования, правил его эксплуатации и ухода за ним – 55%;

- за ведение отчетной документации – 19%

- за соблюдение санитарных правил содержания пищеблока; правил личной гигиены; способов предупреждения пищевых отравлений; правил раздачи пищи детям – 55%.

11) Уборщику служебных помещений– 165%:

- за своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий – 25%;

- за достоверность учета материальных ценностей – 20%;

- за содержание в чистоте мягкого инвентаря – 25%;

- за содержание в чистоте стекол оконных блоков и дверей – 54%;

- за своевременный вынос мусора – 20%;

- за содержание в чистоте плафонов осветительных приборов – 21%.

12) Заведующему производством (шеф-повару) - 73 %:

- за проведение инструктажей по технологии приготовления пищи и другим производственным вопросам – 20%;

- за соблюдение работниками правил и норм охраны труда, санитарных требований и правил личной гигиены, производственной и трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка – 15%;

- за работу по повышению квалификации работников – 3%;

- за ведение документации, своевременное предоставление отчетов – 35%

13) Оператору газовых котельных – 141%:

- за контроль за измерительными приборами, за уровнем воды в котле, давлением пара и температурой воды, подаваемой в отопительную систему – 50%

- за прием и передачу данных по учету расхода газа – 31%

- за поддержание чистоты и порядка в помещении и на территории котельной – 40%;

- за контроль работы коммерческого узла учета газа – 20%.

14) Гардеробщику – 151 %:

- за сохранность вещей и поддержание порядка в раздевалке – 51%;

- за отсутствие нареканий на работу раздевалки – 50%;

- за контроль доступа в раздевалку во время образовательного процесса – 50%.

15) Электрику – 154 %:

- за обеспечение бесперебойной работы всех электроприборов и осветительной арматуры – 55%;

- за срочность устранения неполадок в работе электрооборудования – 55%;

- за своевременный ремонт/замену вышедшего из строя оборудования – 44%.

16) Подсобному рабочему – 165%:

- за своевременное поддержание порядка в помещениях – 23%;

- за достоверность учета материальных ценностей – 23%;

- за содержание в чистоте мягкого инвентаря- 33%;

- за содержание в чистоте стекол оконных блоков и дверей – 33%;

- за своевременный вынос мусора – 11%;

- за содержание в чистоте плафонов осветительных приборов – 42%.

17) Механику – 75%

- за исправность автотранспортных средств – 25%

- за контроль правильной эксплуатации АТС, осуществление технического надзора за состоянием автомобилей на линии, оперативное и своевременное выявление причин неисправностей и принятие мер к их устранению – 25%

- за выпуск водителей на линию, проведение инструктажа водителей – 25%

18) водителю – до 176 %

- за поддержание чистоты в салоне автотранспортного средства – 40%

- за содержание АТС в надлежащей технической исправности – 40%

- за мелкий ремонт – 40 %

- за разъездной характер работ – 26%

- за подвоз более чем из 2-х сельских поселений- 30%

19) помощнику воспитателя – 155%

- за профилактическую работу отклоняющегося поведения детей – 50%

- за надлежащее санитарное состояние помещений и оборудования – 40%

- за организацию работы по самообслуживанию детей, соблюдение требований по охране труда – 50%

- за сложность работы с детьми дошкольного возраста – 15%

33. 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 (<i>не менее 70% обучающихся</i>) 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, в том числе за работу на цифровой платформе «Яндекс. Просвещение», по программе «ОРФО-9», «Билет в будущее», «Проектория» (<i>устанавливается на период применения дистанционных технологий, электронного обучения</i>)	10
4	За работу с учащимися с особыми образовательными потребностями (<i>учащимися, испытывающими трудности в обучении, одаренными детьми</i>)	10
5	За ведение документации в электронной форме	10
6	За реализацию программ внеурочной деятельности	3 (за одно занятие)
7	За руководство учебными проектами учащихся (за 1 проект)	
7.1.	В 1 – 4 классах	0,5
7.2.	В 5 – 9 классах	1
7.3.	В 10 – 11 классах	1,5
8	За выполнение обязанностей по охране прав детства	10
9	За наставничество над молодыми педагогами в течение двух лет	10
10	За участие в профессиональных конкурсах, в том числе конкурсах методических разработок, конкурсах проектов, программ, участие в спортивных соревнованиях среди педагогов или трудовых коллективов	
10.1.	Всероссийского уровня	20
10.2.	регионального уровня	15
10.3.	муниципального уровня	10
11	За наличие победителей и призеров различных этапов всероссийской олимпиады школьников (<i>выплата назначается за каждого победителя или призера</i>)	
11.1.	Всероссийский этап	20
11.2.	региональный этап	15
11.3.	муниципальный этап	10
12	За результативность участия команды лица в различных этапах Всероссийских соревнований (игр) школьников: «Президентские состязания», «Президентские спортивные игры»; Спартакиаде обучающихся; военно-спортивной игре «Патриот»	
12.1.	всероссийский этап	15
12.2.	региональный этап	10
12.3.	муниципальный этап	5
13	За участие в сдаче норм ВФСК ГТО	1

13.1.	За наличие бронзового значка	2
13.2.	За наличие серебряного значка	3
13.3.	За наличие золотого значка	4
14	За наличие грамот и благодарственных писем, полученных педагогом за оцениваемый период: грамоты РОО, главы администрации района, общественных организаций	2
15	За звание «Заслуженный учитель РФ»	25
16	За звание «Народный учитель РФ»	40
17	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») (по одному из оснований)	20
18	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
19	За грамоту Управления образования и науки Липецкой области, не имеющим грамоты Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), звания и отраслевых наград	5
20	За участие в работе инновационных площадок, за проведение учителем открытых мероприятий, мастер-классов, семинаров, конференций	
20.1.	Регионального уровня	10
20.2.	Муниципального уровня	8
20.3.	Школьного уровня	5
21	За подготовку учащихся, победивших в творческих конкурсах, очных научно-практических конференциях (за каждого победителя и призера или за каждый коллектив)	
21.1	муниципального уровня	2
21.2	регионального уровня	5
21.3	всероссийского уровня	7
22	За наличие публикаций педагога в методических сборниках, сборниках ЛИРО, межвузовских сборниках, профессиональных журналах	5
23	За проведение просветительской работы по организации питания обучающихся, результатом которой является охват горячим питанием от 80 до 100% обучающихся класса	5
24	За участие в оздоровительной компании:	
24.1.	Начальник лагеря	15
24.2.	Старший воспитатель	10
24.3.	Воспитатель в течение всей смены	5
ИТОГО:		208
<i>Педагог - психолог, социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, старший вожатый</i>		
1	За снижение доли обучающихся с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом	15
2	За снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	10
3	За наличие проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив обучающихся	10

4	За увеличение количества обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития, поведения учащихся в сравнении с прошлым периодом	10
5	За увеличение количества обращений учащихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом	10
6	За ведение документации в электронной форме	10
7	За участие в профессиональных конкурсах	
7.1.	Всероссийского уровня	20
7.2.	регионального уровня	15
7.3.	муниципального уровня	10
8	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	15
9	За наличие квалификационной категории	
9.1.	первая квалификационная категория	10
9.2	высшая квалификационная категория	25
10	За участие в сдаче норм ГТО	1
10.1.	За наличие бронзового значка	2
10.2.	За наличие серебряного значка	3
10.3.	За наличие золотого значка	4
11	За наличие грамот и благодарственных писем, полученных педагогом за оцениваемый период: грамоты РОО, главы администрации района, общественных организаций	2
12	За звание «Заслуженный учитель РФ»	25
13	За звание «Народный учитель РФ»	40
14	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») (по одному из оснований)	20
15	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
16	За грамоту Управления образования и науки Липецкой области, не имеющим грамоты Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), звания и отраслевых наград	5
17	За участие в работе инновационных площадок, за проведение учителем открытых мероприятий, мастер-классов, семинаров, конференций	
17.1.	Регионального уровня	10
17.2.	Муниципального уровня	8
17.3.	Школьного уровня	5
18	За подготовку учащихся, победивших в творческих конкурсах, очных научно-практических конференциях (за каждого победителя и призера или за каждый коллектив)	
18.1.	муниципального уровня	2
18.2.	регионального уровня	5
18.3.	всероссийского уровня	7

19	За наличие публикаций педагога в методических сборниках, сборниках ЛИРО, межвузовских сборниках, профессиональных журналах	5
20.	За участие в оздоровительной компании:	
20.1.	Начальник лагеря	15
20.2	Старший воспитатель	10
20.3	Воспитатель в течение всей смены	5
ИТОГО		204

34. Выплаты молодым специалистам - педагогическим работникам (за интенсивность труда) в течение первых пяти лет работы во время и после окончания обучения в организациях высшего или среднего профессионального образования устанавливаются в размере не менее:

- 50% от ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента и учебной нагрузки), оклада в первые два года работы,
- 30 % от ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента и учебной нагрузки), оклада за третий, четвертый и пятый год работы.

35. Выплаты за наличие ученой степени устанавливаются в следующих размерах:

- кандидат наук (работающему по соответствующему профилю) - в размере 25% должностного оклада;
- доктор наук (работающему по соответствующему профилю) - в размере 40% должностного оклада;

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

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 третьей и четвертой четверти предыдущего учебного года, в январе – по итогам первого полугодия текущего учебного года, рабочей комиссией Учреждения, созданной для этих целей, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Оценка результативности работы руководителя 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 до 5 сентября, за сентябрь-декабрь – до 9 января. 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», который находится на ответственном хранении у председателя рабочей комиссии. Журнал заверяется подписью руководителя 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.

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 выборный орган первичной профсоюзной организации.

В листе согласования протокола председатель выборного органа первичной профсоюзной организации ставит подпись и дату согласования и передает в Учреждение.

После получения листа согласования протокола с выборным органом первичной профсоюзной организации руководитель Учреждения издает приказ о выплатах за высокие результаты труда педагогическим работникам Учреждения за соответствующий период и передает его с приложением оригинала протокола в бухгалтерию для начисления выплат.

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 настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников 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 Положения, 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, представляемого в срок по форме.

Выплата премии директору Учреждения 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) 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 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 муниципального задания.

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

43. Премии заместителям директора 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 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, - для заместителей руководителя.

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

47. Премии заместителям директора 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 5 000 рублей;

- в связи с юбилейными датами (50-, 55-, 60-, 65-летием) со дня рождения

- в размере 5000 рублей;

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

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

Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника.

Изменения в Положение вступают в силу с 01.09.2021 года

Приложение № 1
(составляется работником)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

(Учитель, преподаватель-организатор ОБЖ)

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты труда за период работы с _____ по _____ 20__ года

№ п/п	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено
1	За соответствие результатов внутренней и внешней экспертизы качества образования достижений обучающихся (<i>не менее 70% обучающихся</i>) 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, в том числе за работу на цифровой платформе «Яндекс. Просвещение», по программе «ОРФО-9», «Билет в будущее», «Проектория» (<i>устанавливается на период применения дистанционных технологий, электронного обучения</i>)	10	
4	За работу с учащимися с особыми образовательными потребностями (<i>учащимися, испытывающими трудности в обучении, одаренными детьми</i>)	10	
5	За ведение документации в электронной форме	10	
6	За реализацию программ внеурочной деятельности в настоящее время	3 (за одно занятие)	
7	За руководство учебными проектами учащихся (за один проект)		
7.1.	В 1 – 4 классах	0,5	
7.2.	В 5 – 9 классах	1	
7.3.	В 10 – 11 классах	1,5	
8	За выполнение обязанностей по охране прав детства	10	
9	За наставничество над молодыми педагогами в течение двух лет	10	
10	За участие в профессиональных конкурсах, в том числе конкурсах методических разработок, конкурсах проектов, программ, участие в спортивных соревнованиях среди педагогов или трудовых коллективов		
10.1.	Всероссийского уровня	20	
10.2.	регионального уровня	15	
10.3.	муниципального уровня	10	
11	За наличие победителей и призеров различных этапов всероссийской олимпиады школьников (<i>выплата назначается за каждого победителя или призера</i>)		
11.1.	Всероссийский этап	20	
11.2.	региональный этап	15	
11.3.	муниципальный этап	10	

12	За результативность участия команды лица в различных этапах Всероссийских соревнований (игр) школьников: «Президентские состязания», «Президентские спортивные игры»; Спартакиаде обучающихся; военно-спортивной игре «Патриот», «Вперед, мальчишки!»		
12.1.	всероссийский этап	15	
12.2.	региональный этап	10	
12.3.	муниципальный этап	5	
13	За участие в сдаче норм ВФСК ГТО	1	
13.1.	За наличие бронзового значка	2	
13.2.	За наличие серебряного значка	3	
13.3.	За наличие золотого значка	4	
14	За наличие грамот и благодарственных писем, полученных педагогом за оцениваемый период: грамоты РОО, главы администрации района, общественных организаций	2	
15	За звание «Заслуженный учитель РФ»	25	
16	За звание «Народный учитель РФ»	40	
17	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») (по одному из оснований)	20	
18	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10	
19	За грамоту Управления образования и науки Липецкой области, не имеющим грамоты Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), звания и отраслевых наград	5	
20	За участие в работе инновационных площадок, за проведение учителем открытых мероприятий, мастер-классов, семинаров, конференций		
20.1.	Регионального уровня	10	
20.2.	Муниципального уровня	8	
20.3.	Школьного уровня	5	
21	За подготовку учащихся, победивших в творческих конкурсах, очных научно-практических конференциях (за каждого победителя и призера или за каждый коллектив)		
21.1	муниципального уровня	2	
21.2	регионального уровня	5	
21.3	всероссийского уровня	7	
22	За наличие публикаций педагога в методических сборниках, сборниках ЛИРО, межвузовских сборниках, профессиональных журналах	5	
23	За проведение просветительской работы по организации питания обучающихся, результатом которой является охват горячим питанием от 80 до 100% обучающихся класса	5	
24	За участие в оздоровительной компании:		
24.1.	Начальник лагеря	15	
24.2.	Старший воспитатель	10	
24.3.	Воспитатель в течение всей смены	5	

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г. (подпись)

(Ф.И.О. работника)

«Принято»

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ*(Педагог - психолог, социальный педагог, учитель-логопед,
учитель-дефектолог, старший вожатый)*

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты труда за период
работы с _____ по _____ 20 _____ года

№ п/п	Наименование показателя	Утвер- ждено	Выпол- нено
1	За снижение доли обучающихся с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом	15	
2	За снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	10	
3	За наличие проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив обучающихся	10	
4	За увеличение количества обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития, поведения учащихся в сравнении с прошлым периодом	10	
5	За увеличение количества обращений учащихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом	10	
6	За ведение документации в электронной форме	10	
7	За участие в профессиональных конкурсах		
7.1.	Всероссийского уровня	20	
7.2.	регионального уровня	15	
7.3.	муниципального уровня	10	
8	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	15	
9	За наличие квалификационной категории		
9.1.	первая квалификационная категория	10	
9.2.	высшая квалификационная категория	25	
10	За участие в сдаче норм ГТО	1	
10.1.	За наличие бронзового значка	2	
10.2.	За наличие серебряного значка	3	
10.3.	За наличие золотого значка	4	
11	За наличие грамот и благодарственных писем, полученных педагогом за оцениваемый период: грамоты РОО, главы администрации района, общественных организаций	2	
12	За звание «Заслуженный учитель РФ»	25	
13	За звание «Народный учитель РФ»	40	

14	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») (по одному из оснований)	20	
15	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10	
16	За грамоту Управления образования и науки Липецкой области, не имеющим грамоты Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), звания и отраслевых наград	5	
17	За участие в работе инновационных площадок, за проведение учителем открытых мероприятий, мастер-классов, семинаров, конференций		
17.1.	Регионального уровня	10	
17.2.	Муниципального уровня	8	
17.3.	Школьного уровня	5	
18	За подготовку учащихся, победивших в творческих конкурсах, очных научно-практических конференциях (за каждого победителя и призера или за каждый коллектив)		
18.1.	муниципального уровня	2	
18.2.	регионального уровня	5	
18.3.	всероссийского уровня	7	
19	За наличие публикаций педагога в методических сборниках, сборниках ЛИРО, межвузовских сборниках, профессиональных журналах	5	
20.	За участие в оздоровительной компании:		
20.1.	Начальник лагеря	15	
20.2	Старший воспитатель	10	
20.3	Воспитатель в течение всей смены	5	

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г. (подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято»

« _____ » _____ 20__ г. _____

ФИО и подпись члена рабочей группы,
ответственного за прием оценочных листов и
аналитических отчетов от педагогических
работников Учреждения.

(составляется рабочей комиссией)

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников МБОУ лицей № 6 г. Данкова на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты труда за период работы с _____ по _____ 20__ года

№ п/п	Должность, ФИО работника	Показа тель 1	Показа тель 2	Показа тель 3	Показа тель 4					
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.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

протокола утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников МБОУ лицей № 6 г. Данкова за период работы с _____ по _____ 20__ г.

Директор МБОУ лицей № 6 г. Данкова _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Протокол согласован:

Наименование профсоюзной организации	Дата получения	Дата согласования	Подпись

Дата получения протокола Учреждением после согласования

« ____ » _____ 20__ г. _____
(подпись) (Ф.И.О.)

ПРОТОКОЛ

утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности работы педагогических работников МБОУ лицей № 6 г. Данкова за период работы с _____ по _____ 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 _____ по _____ 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 5

**к Положению об оплате труда, компенсационных и стимулирующих
выплатах работникам МБОУ лицей № 6 г. Данкова**

(в редакции решения Совета депутатов
Данковского района от 21.12.2018 года № 283, от 23.12.2019 № 346; от 04.03.2021 № 46)

Наименование должности		Должностной оклад (руб.)			
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников					
Наименование должности		Ставка заработной платы (руб.)			
1 КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ УРОВЕНЬ					
Старший вожатый, музыкальный руководитель		7720			
2 КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ УРОВЕНЬ					
Социальный педагог		8010			
3 КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ УРОВЕНЬ					
Педагог-психолог		8330			
4 КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ УРОВЕНЬ					
Педагог-библиотекарь, тьютор, учитель дефектолог, учитель-логопед (логопед), старший воспитатель		9050			
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 (начальник, заведующий) образовательного учреждения		18010	15770	13720	11960

Наименование должности	Ставка заработной платы (руб.)	Повышающий коэффициент	
		Высшая квалификационная категория	Первая квалификационная категория
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
2 квалификационный уровень			
Педагог дополнительного образования	8330	0,25	0,1
3 квалификационный уровень			
Воспитатель	8330	0,25	0,1
4 квалификационный уровень			

Учитель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	9050	0,35	0,1
Преподаватель	9050	0,25	0,1

Наименование должности	Должностной оклад (руб.)				
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"					
1 КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ УРОВЕНЬ					
Делопроизводитель; секретарь-машинистка	5090				
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"					
1 КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ УРОВЕНЬ					
Техник	5260				
Лаборант	5710				
2 КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ УРОВЕНЬ					
заведующий хозяйством	5790				
Наименование должности	Должностной оклад, установленный в зависимости от группы по оплате труда руководителей (руб.)				
	I	II	III	IV	V
Заведующий производством (шеф-повар)	8640	7450	6950	6290	5380
5 КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ УРОВЕНЬ					
Наименование должности	Должностной оклад, установленный в зависимости от группы по оплате труда руководителей (руб.)				
	I	II	III	IV	
Начальник (заведующий) мастерской	8640	6950	5710		
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"					
Наименование	Должностной оклад (руб.)				
1 КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ УРОВЕНЬ					
Специалист по охране труда	5380				
2 КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ УРОВЕНЬ					
Специалист по охране труда, которому присвоена вторая внутридолжностная квалификационная категория	5710				
3 КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ УРОВЕНЬ					
Специалист по охране труда, которому присвоена первая внутридолжностная квалификационная категория	6950				

Тарифные разряды, межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки тарифной сетки по оплате труда рабочих

Разряд оплаты труда											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Тарифный коэффициент											
1,0	1,02	1,04	1,06	1,08	1,10	1,12	1,14	1,25	1,37	1,52	1,63
Тарифные ставки											
4840	4940	5040	5140	5240	5330	5430	5530	6050	6640	7360	7900

