

Изменения в коллективный договор

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия имени Героя Советского Союза Ивана Михайловича Макаренкова» с.Ольговка Добринского муниципального района Липецкой области.

Организационно-правовая форма: муниципальное бюджетное учреждение

Юридический адрес: 399420 Липецкая область, Добринский район, жд.ст.Плавица, ул.Школьная д.1

Стороны, подписавшие изменения в коллективный договор:

<p>От работодателя: Директор МБОУ «Гимназия им.И.М. Макаренкова» с.Ольговка Алисова Елена Васильевна, действующая на основании Устава</p> <p> (подпись)</p> <p>М.п. Телефон – 3 – 80 – 30</p> 	<p>От работников: Председатель первичной профсоюзной организации Кулакова Инесса Евгеньевна, действующая на основании решения общего собрания членов профорганизации</p> <p> (подпись)</p> <p>М.п. Телефон – 3 – 80 – 30</p>
--	--

Дата подписания дополнений, изменений в коллективный договор 26.12.2022 г.

Срок действия до 25.04. 2025г

Изменения, дополнения в Коллективный договор зарегистрированы в администрации Добринского муниципального района Липецкой области.
Регистрационный № 43 от 29.12 2022 г.


Главный специалист-эксперт по охране труда администрации района  О.В. Кикина /

В связи с принятием и утверждением в новой редакции Положения об оплате труда работников МБОУ «Гимназия им.И.М. Макаренкова» с.Ольговка стороны признали необходимость внести изменения в Коллективный договор, в форме новой редакции приложения 3 (Положение об оплате труда работников МБОУ «Гимназия им.И.М. Макаренкова» с.Ольговка, утвержденное приказом №245 от 26.12.2022г.):

Приложение 3 к Коллективному договору

Положение об оплате труда работников МБОУ «Гимназия им.И.М. Макаренкова» с.Ольговка

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Гимназия имени Героя Советского Союза Ивана Михайловича Макаренкова» с.Ольговка Добринского муниципального района Липецкой области.

Принято на общем собрании трудового коллектива. Протокол №5 от 23.12.2022г
Принято с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.
Председатель профкома  Кулакова И.Е.
Протокол № 41 от 26 .12.2022г

Утверждено приказом
№ 245 от 26.12.2022г.
Директор
 Адисова Е.В.

Положение об оплате труда работников МБОУ «Гимназия им.И.М. Макаренкова» с.Ольговка

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ «Гимназия им.И.М. Макаренкова» с.Ольговка (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ;
- Положением «Об оплате труда работников районных муниципальных учреждений», принятого решением Совета депутатов Добринского муниципального района от 30.03.2021 №64-рс (с внесенными изменениями решениями Совета депутатов Добринского муниципального района: от 25.05.2021 №76-рс; от 22.10.2021г. №84-рс; от 28.12.2021г. №103-рс; от 12.04.2022г. №139-рс; от 05.08.2022г.№158-рс; от 30.09.2022г. №166-рс; от 29.11.2022г.№184-рс; от 20.12.2022г №195-рс)
- Положением «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам районных муниципальных учреждений образования», принятого Постановлением администрации Добринского муниципального района от 18.10.2010г № 856 (в ред. постановлений администрации Добринского муниципального района Липецкой области от 18.07.2011 N 539, от 21.04.2015 N 258);
- Положением «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам районных муниципальных образований», принятого Постановлением администрации Добринского муниципального района от 18.10.2010г № 855 (в ред. постановлений администрации Добринского муниципального района Липецкой обл. от 16.10.2012 N 886, от 26.01.2015 N 30, от 27.04.2018 N 389)

и Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений.

1.2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия имени Героя Советского Союза Ивана Михайловича Макаренкова» с.Ольговка Добринского муниципального района Липецкой области (далее – учреждение) за счет бюджетных ассигнований, принимается с учётом мнения профкома.

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных

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 муниципального 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 ... 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.

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.

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 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 Положения «Об оплате труда работников районных муниципальных учреждений», принятого решением Совета депутатов Добринского муниципального района от 30.03.2021 №64-рс с учетом изменений и дополнений).

Должностной оклад руководителя устанавливается приказом учредителя в соответствии с группой по оплате труда согласно приложению №_1 Положения «Об оплате труда работников районных муниципальных учреждений», принятого решением Совета депутатов Добринского муниципального района от 13.10.2010г. №268-рс с учетом изменений и дополнений)

Размеры тарифных ставок по разрядам тарифной сетки рабочих устанавливаются согласно приложению №6 Положения «Об оплате труда работников районных муниципальных учреждений», принятого решением Совета депутатов Добринского муниципального района от 30.03.2021 №64-рс с учетом изменений и дополнений).

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

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам

3.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждённого Постановлением администрации Добринского муниципального района от 18.10.2010г № 856, 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 ночное время.
- при работе в выходные и нерабочие праздничные дни.
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания,

увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за работу с учащимися с ограниченными возможностями здоровья;
- за обучение по основным общеобразовательным программам на дому при наличии соответствующего медицинского заключения;

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

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

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьёй 147 Трудового Кодекса РФ. Условия, размер и порядок вышеуказанной выплаты оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к ТД).

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

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3.1. 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.

2. 3.3.2. Выплаты за сверхурочную работу, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Выплаты устанавливаются в соответствии с коллективным договором, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством. Оплата в повышенном размере за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится за фактически отработанные часы (ч.3 ст. 153 ТК)

Выплаты за сверхурочную работу, выполняемой работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени):

- работникам ответственным за безопасность дорожного движения - 40% от ставки заработной платы (должностного оклада);
- работникам за сопровождение обучающихся на подвозе – 10% от ставки заработной платы (должностного оклада) (за каждый рейс в день);
- ежемесячные выплаты работникам за организацию во внеурочное время занятости учащихся, стоящих на подвозе -10% ставки заработной платы (должностного оклада);
- работникам ответственным за пожарную безопасность в учреждении - 25% от ставки заработной платы (должностного оклада);
- работникам ответственным за антитеррористическую безопасность в учреждении - 25% от ставки заработной платы (должностного оклада);
- за администрирование школьного сайта - 25% от ставки заработной платы (должностного оклада);
- за руководство гимназическим пресс-центром – 10% от ставки заработной платы (должностного оклада);
- за руководство российским движением школьников - 30% от ставки заработной платы (должностного оклада);
- за выполнение функций воспитателя в кадетском классе -40% от ставки заработной платы (должностного оклада);

- за техническое сопровождение дистанционного обучения - 10% от ставки заработной платы (должностного оклада);
- за руководство и организацию работы патриотического клуба «Держава» - 40% от ставки заработной платы (должностного оклада);
- за руководство и организацию работы досугового клуба - 20% от ставки заработной платы (должностного оклада);
- работникам ответственным за проведение ремонтных работ и технического обслуживания ТСО - 100% от ставки заработной платы (должностного оклада);
- работникам ответственным за сбор данных, своевременное заполнение мониторингов различного уровня, ФИС ФРДО, работу в системе «БАРС. Электронная школа» и др. - 50% от ставки заработной платы (должностного оклада);
- работникам ответственным за организацию и подготовку конкурсных проектно-исследовательских работ - 10% от ставки заработной платы (должностного оклада);
- работникам ответственным за работу с персональными данными и их обработку - 80% от ставки заработной платы (должностного оклада);
- педагогу дополнительного образования за подготовку к занятиям технической направленности («Робототехника», «Техническое моделирование», Легоконструирование» и др.) - 10% от ставки заработной платы (должностного оклада) из расчета за каждый час в неделю.

3.3.3. 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.

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

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты, %
Педагогические работники		
1	За руководство филиалами учреждения (при отсутствии в штате должности заведующего филиалом): <ul style="list-style-type: none"> • реализующего основные образовательные программы начального общего образования • реализующего основные образовательные программы основного общего образования 	30% 50%

	<ul style="list-style-type: none"> • реализующего основные образовательные программы начального общего образования и основного общего образования 	100%
2	<p>За классное руководство:</p> <ul style="list-style-type: none"> • в классах количеством свыше 15 учащихся (выплата из бюджета региона) • В классах с количеством учащихся до 15 учащихся (выплата из бюджета региона) • в одном классе, но не более двух выплат одному педагогу при условии осуществления классного руководства в двух и более классах (выплата из федерального бюджета) 	<p>6000 руб.</p> <p>5000 руб.</p> <p>5000 руб.</p>
3	За руководство направлениями методической работы, методическими объединениями (кафедрами, комиссиями)	25%
4	За заведование учебными кабинетами:	
	химии, физики	25%
	биологии, технологии, информатики, ОБЖ, спортивным залом, учебной мастерской	15%
	по другим предметам, включая начальные классы	10%
5	За выращивание рассады, благоустройство клумб	25%
6	За проверку письменных работ:	
	учителям 1-4 классов	30%
	учителям русского языка и литературы, математики	30%
	учителям иностранного языка, химии, физики, биологии, черчения, естествознания, географии, истории, обществознания, экономики, права	15%
Выплаты за проверку письменных работ устанавливается в зависимости от количества учащихся в классе и с учетом объема учебной нагрузки.		
7	За руководство Центром образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста»	40%
8	За поддержание территории в надлежащем состоянии (при отсутствии в штатном расписании структурного подразделения должности дворник)	60 %
9	За поддержание клумб, сада, хвойных деревьев и декоративных кустарников в надлежащем виде	50%

3.3.4. За работу с учащимися с ограниченными возможностями здоровья. В классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для классов где обучаются дети с ОВЗ в форме полной или частичной инклюзии, обучении детей с ОВЗ по ИУП, 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.

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

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. 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 квалификационной категории (за исключением педагогических работников, указанных в Положении «Об оплате труда работников районных муниципальных учреждений», принятого решением Совета депутатов Добринского муниципального района от 30.03.2021 №64-рс (с учетом изменений и дополнений);
- выплаты за наличие государственной награды - почетного звания «Заслуженный» или «Народный», ученой степени (кандидата наук, доктора наук) и работающим по соответствующему профилю;
- выплаты за выслугу лет (руководителю, заместителям руководителя, библиотекарю, экономисту, специалисту по закупкам);
- выплаты водителям автомобиля за классность, безаварийную работу;
- премиальные выплаты по итогам работы.

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

4.3. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются:

руководителям от 60 до 120% должностного оклада;

заместителям руководителя от 50 до 110% должностного оклада;

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

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

1) Заместителям директора:

- позитивная динамика учебных достижений обучающихся по курируемым заместителем руководителя предметам, направлениям – 10%;
- 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- 20%;
- наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя руководителя-30%;
- организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении- 20%;
- разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством курирующего заместителя руководителя-20%;
- 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- 20%;
- разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования- 20%.

4.5. Выплаты за наличие государственных, отраслевых наград и ученой степени устанавливаются в следующих размерах:

За звание «Заслуженный учитель РФ»	25%
За звание «Народный учитель РФ»	40%
За ведомственные (отраслевые) награды:	20%
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 01.07.202 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»
(не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)
за грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград 10%

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

4.6. Ежемесячная выплата заместителям директора, специалисту по закупкам, экономисту за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

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

При установлении выплаты за выслугу лет учитываются периоды:

заместителям директора - 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;

специалисту по закупкам, экономисту - работы по специальности или по должности бухгалтер, главный бухгалтер.

4.7. Выплаты за выслугу лет библиотекарю устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере культуры и составляют: 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 библиотекарю учитываются периоды работы в отрасли образования или по специальности.

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

1) Заведующему хозяйством:

- за поддержание и обеспечение работоспособности имущественного комплекса учреждения -25%;
- за организацию и контроль своевременности и качества ремонтных работ-25%;
- за организацию контроля своевременности и правильности расходования горюче-смазочных материалов-25%;
- за ведение документации, связанной с материальной ответственностью-25%;
- за поддержание и обеспечение бесперебойной работоспособности газовых котельных, выполнение обязанностей ответственного за газовое хозяйство – 20%.

2) Экономисту:

- за работу с персональными данными сотрудников - 40%;
- за оперативную и качественную подготовку информации, необходимой для предоставления бухгалтерской, статистической, налоговой и иной отчетности- 40%;
- за работу в системе электронного документооборота -40%;
- качественное ведение документации, использование автоматизированных программ для организации учета и отчетности – 30%

3) Специалисту по закупкам:

- за обеспечение организации заключения контрактов и договоров и контроль их исполнения – 30%;
- за качественную и оперативную подготовку аналитической информации к совещаниям и в связи с поступающими запросами – 30%;
- за работу в единой информационной системе в сфере закупок и электронных торговых площадок – 80%.

4) Секретарю:

- за работу с персональными данными сотрудников и их обработку -70%;
- за ведение учета личного состава организации, учета и хранения трудовых книжек - 70%;
- за обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде- 50%;
- за работу с электронной почтой и архивом школьной документации – 100%

5) Делопроизводителю:

- за работу с персональными данными сотрудников – 50%;
- за организационное и техническое сопровождение работы по приёму обращений от физических и юридических лиц- 50%;
- за работу с документами строгой отчётности и обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде – 50%;

6) Водителю автомобиля, автобуса:

- за интенсивный разъездной характер работ – 50%;
- за поддержание транспортного средства в надлежащей технической исправности – 50%;
- за обеспечение своевременной мойки транспортного средства-20%;
- за подвоз из более, чем 2-х населенных пунктов в зависимости от общего километража за день по маршрутам школьных автобусов:
 - 60-80км - 79%;
 - 81- 100км - 109 %;
 - 101-120 км - 119%;
- за контроль правильной эксплуатации автотранспорта, осуществление технического надзора за состоянием автобуса на линии, оперативное и своевременное выявление причин неисправностей и принятие мер к их устранению (при прохождении водителем соответствующего обучения и отсутствии в штатном расписании должности механик)– 100%;

7) Рабочему по комплексному обслуживанию зданий и помещений:

- за своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий – 10%.
- за качественное осуществление пропускного режима- 10%
- за осуществление контроля за порядком и сохранностью вещей в гардеробе- 10%

8) Дворнику:

- за промывку уличных урн и периодическую очистку их от мусора -10%;
- за исправность и сохранность наружного оборудования и имущества (заборов, лестниц, карнизов, водосточных труб, урн, вывесок, камер видеонаблюдения и т.д.) – 10%;
- за сохранность зеленых насаждений и их ограждений – 10%.

9) Рабочему по текущему ремонту зданий и сооружений

- за своевременное и качественное осуществление мелкого ремонта мебели, оборудования -15%
- за содержание сантехнического оборудования в исправном состоянии – 15%;

10) Оператору газовой котельной

- за соблюдение сроков профилактики отопительной, водопроводной системы, текущего ремонта газового хозяйства – 15%;

- за соблюдение лимитов потребления газа -15%;

11) Сторожу:

- за осуществление контроля за отсутствием посторонних лиц на территории в вечернее и ночное время- 15%.

- за отсутствие случаев кражи по вине сторожа – 15%

12) Повару:

- за отсутствие протоколов, предписаний по итогам проверок контролирующими органами -15%

-за отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, учащихся на качество приготовления пищи – 15%

13) Подсобному рабочему:

-за своевременную и качественную уборку помещений в соответствии с требованиями СанПиН, отсутствие «положительных» смывов при проведении лабораторных исследований – 15%;

-за отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, учащихся на качество мытья посуды – 15%

14) Библиотекарю:

- за наличие ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем – 10%;

- за работу с библиотечным фондом – 10%;

- за оформление тематических выставок- 10%;

- за проведение анализа по определению читательских потребностей учащихся, и уровня их читательской активности – 10%;

- за увеличение доли учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с предыдущим годом – 20%.

15) Специалисту по охране труда:

- 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 – 20%;

- 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 – 10%;

- за участие в расследовании несчастных случаев, в разработке мероприятий по их предотвращению- 10%.

16) Вахтеру:

- за осуществление контроля за отсутствием посторонних лиц в здании учреждения- 15%.

- за ведение документации на пропускном пункте – 15%

4.9.Решение об установлении ежемесячных выплат за интенсивность работникам (за исключением педагогических работников), за интенсивность и высокие результаты работы

заместителям директора, устанавливаются 1 раз в год на период с сентября по август приказом руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, вновь принятым работникам - в день приема на работу.

4.10. 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, тьютор			
1	За соответствие результатов внутренней и внешней экспертизы качества образования достижений обучающихся (<i>не менее 70% обучающихся</i>) по результатам: - ВПР - ГИА	10	
		10	
2	За реализацию программ профильного или углубленного обучения в профильных классах	10	
3	За применение в образовательном процессе дистанционных технологий (за час преподавания в дистанционном режиме).	2	
4	За работу с учащимися с особыми образовательными потребностями: - учащимися, испытывающими трудности в обучении - детьми, проявившими выдающиеся способности - с детьми мигрантами - с детьми, для которых русский язык не является родным	10	
		10	
		5	
		5	
5	За организацию обучения обучающихся в дистанционном режиме на различных образовательных платформах(учи.ру, Сферум и т.п.)	10	
6	За руководство учебными проектами учащихся (5-11 классов) во внеурочное время (по итогам защиты проектов): до 4 проектов 4-8 проектов свыше 8 проектов	5	
		10	
		15	
7	За выполнение обязанностей по охране прав детства	10	
8	Участие в реализации школьных проектов	5	
9	За наличие победителей / призёров различных этапов всероссийской олимпиады школьников (выплата назначается за каждого победителя или призера)		
		Всероссийский этап	90/70
		региональный этап	70/50
		муниципальный этап с выходом на регион	20/10
	муниципальный этап без выхода на регион	10/5	
10	За наставничество над молодыми педагогами, педагогический стаж которых не превышает 2-х лет	10	
11	За участие/победу в профессиональном конкурсе «Учитель года» в течение календарного года		
		Всероссийского уровня	20/50
		регионального уровня	15/40
	муниципального уровня	10/25	
12	За участие/победу в профессиональных конкурсах: в дистанционном формате всероссийского уровня (на онлайн-платформах)	1/2	
		регионального уровня	5/10
		муниципального уровня	5/10
13	За результативность участия команды в муниципальных, региональных и заключительных этапах Всероссийских		

	соревнований (игр) школьников: «Президентские состязания», «Президентские спортивные игры»; областной спартакиаде среди учащихся; областной военно-спортивной игры «Патриот», «Вперед, мальчишки», «Победа», соревнования по допризывной подготовке среди обучающейся молодежи	
	всероссийский этап (победитель/ призер)	40/30
	региональный этап (победитель/ призер)	20/15
	муниципальный этап (победитель/ призер)	10/5
14	За результативность участия обучающихся в творческих, интеллектуальных и спортивных конкурсах (за каждого ученика):	
	всероссийский этап (победитель/ призер) дистанц.	1/0,5
	всероссийский этап (победитель/ призер) очный	15/10
	региональный этап (победитель/ призер)	4/3
	муниципальный этап (победитель/ призер)	2/1
15	За результативность участия команды в творческих, интеллектуальных и спортивных конкурсах (кроме указанных в п. 13):	
	всероссийский этап (победитель/ призер)	40/30
	региональный этап (победитель/ призер)	20/15
	муниципальный этап (победитель/ призер)	10/5
16	За результативность участия команды в творческих и интеллектуальных конкурсах, утвержденных Министерством Просвещения России (победа/ призер/участие):	50/40/10
17	Распространение педагогического опыта (выступления на педсовете, семинаре, конференциях):	
	школьный уровень	2
	муниципальный уровень	5
	региональный уровень	10
	Проведение открытых мастер-классов	15
18	Публикация разработок уроков, мероприятий (за каждую публикацию):	5
	в педагогических сообществах сети ИНТЕРНЕТ	20
	в печатных изданиях (журнал «РОСТ» ИРО, предметных журналах)	
19	За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста - для молодых специалистов. Статус молодого специалиста определяется 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	100
	в последующие три года работы	50
20	За проведение занятий в рамках внеурочной деятельности (<i>при наличии программы курсов внеурочной деятельности</i>)	1,5 (за каждое занятие)
21	Проведение мониторингов достижений учебной деятельности учащихся выпускных классов по обязательным предметам при подготовке к итоговой аттестации.	20

Педагог - психолог, социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог		
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 (не менее 1 в месяц)	10
4	За отсутствие нерассмотренных обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития, поведения учащихся	10
5	За отсутствие нерассмотренных обращений учащихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем	10
6	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	15
7	За наличие квалификационной категории	
	первая квалификационная категория	10
	высшая квалификационная категория	25
8	За наставничество над молодыми педагогами, педагогический стаж которых не превышает 2-х лет	10
9	За участие/победу в профессиональных конкурсах	
	Всероссийского уровня	20/50
	регионального уровня	15/40
	муниципального уровня	10/25
11	За результативность участия обучающихся в творческих, интеллектуальных и спортивных конкурсах (за каждого ученика):	
	всероссийский этап (победитель/ призер) дистанц.	1/0,5
	всероссийский этап (победитель/ призер) очный	15/10
	региональный этап (победитель/ призер)	4/3
	муниципальный этап (победитель/ призер)	2/1
12	За результативность участия команды в творческих, интеллектуальных и спортивных конкурсах:	
	всероссийский этап (победитель/ призер)	40/30
	региональный этап (победитель/ призер)	20/15
	муниципальный этап (победитель/ призер)	10/5
13	За результативность участия команды в творческих и интеллектуальных конкурсах, утвержденных Министерством Просвещения России (победа/ призер/участие):	50/40/10
14	Распространение педагогического опыта (выступления на педсовете, семинаре, конференциях):	
	школьный уровень	2
	муниципальный уровень	5
	региональный уровень	10
	Проведение открытых мастер-классов	15
15	Публикация разработок уроков, мероприятий (за каждую публикацию):	5
	в педагогических сообществах сети ИНТЕРНЕТ	20
	в печатных изданиях (журнал «РОСТ» ИРО, предметных журналах)	
16	За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста - для молодых специалистов. Статус молодого специалиста определяется 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	100

	в последующие три года работы	50
17	За проведение занятий в рамках внеурочной деятельности (<i>при наличии программы курсов внеурочной деятельности</i>)	1,5 (за каждое занятие)

Педагог- организатор		
№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
1	За руководство социальными проектами учащихся:	
	до 2 проектов	10
	свыше 2 проектов	15
2	За ведение отчетной, статистической документации	10
3	За наличие квалификационной категории	
	первая квалификационная категория	10
	высшая квалификационная категория	25
4	За наставничество над молодыми педагогами, педагогический стаж которых не превышает 2-х лет	10
5	За участие/победу в профессиональных конкурсах	
	Всероссийского уровня	20/50
	регионального уровня	15/40
	муниципального уровня	10/25
6	За результативность участия команды в муниципальных, региональных и заключительных этапах Всероссийских соревнований (игр) школьников: «Президентские состязания», «Президентские спортивные игры»; областной спартакиаде среди учащихся; областной военно-спортивной игры «Патриот», «Вперед, мальчишки», «Победа», соревнования по допризывной подготовке среди обучающейся молодежи	
	всероссийский этап (победитель/ призер)	40/30
	региональный этап (победитель/ призер)	20/15
	муниципальный этап (победитель/ призер)	10/5
7	За результативность участия обучающихся в творческих, интеллектуальных и спортивных конкурсах (за каждого ученика):	
	всероссийский этап (победитель/ призер) дистанц.	1/0,5
	всероссийский этап (победитель/ призер) очный	15/10
	региональный этап (победитель/ призер)	4/3
	муниципальный этап (победитель/ призер)	2/1
8	За результативность участия команды в творческих, интеллектуальных и спортивных конкурсах:	
	всероссийский этап (победитель/ призер)	40/30
	региональный этап (победитель/ призер)	20/15
	муниципальный этап (победитель/ призер)	10/5
9	За результативность участия команды в творческих и интеллектуальных конкурсах, утвержденных Министерством Просвещения России (победа/ призер/участие):	50/40/10
10	Распространение педагогического опыта (выступления на педсовете, семинаре, конференциях):	
	школьный уровень	2
	муниципальный уровень	5
	региональный уровень	10
	Проведение открытых мастер-классов	15
11	Публикация разработок уроков, мероприятий (за каждую публикацию):	5

	в педагогических сообществах сети ИНТЕРНЕТ в печатных изданиях (журнал «РОСТ» ИРО, предметных журналах)	20
12	За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста - для молодых специалистов. Статус молодого специалиста определяется 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	100 50
13	За проведение занятий в рамках внеурочной деятельности (<i>при наличии программы курсов внеурочной деятельности</i>)	1,5 (за каждое занятие)
Методист		
№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
1	За организацию и проведение методических семинаров на базе гимназии	20
2	За оказание методической помощи педагогам при подготовке к профессиональным конкурсам	20
3	За содействие при подготовке аналитических отчетов при аттестации педагогических кадров	15
4	За организацию и проведение ВПР, конкурсов, олимпиад,	25
5	Сопровождение обучения гимназистов в ЦОД «Стратегия»	25
6	За ведение документации в электронной форме, составление статистической информации	10
7	За наставничество над молодыми педагогами, педагогический стаж которых не превышает 2-х лет	10
8	За участие/победу в профессиональных конкурсах	
	Всероссийского уровня	20/50
	регионального уровня	15/40
	муниципального уровня	10/25
9	За результативность участия обучающихся в творческих, интеллектуальных и спортивных конкурсах (за каждого ученика):	
	всероссийский этап (победитель/ призер) дистанц.	1/0,5
	всероссийский этап (победитель/ призер) очный	15/10
	региональный этап (победитель/ призер)	4/3
	муниципальный этап (победитель/ призер)	2/1
10	За результативность участия команды в творческих, интеллектуальных и спортивных конкурсах:	
	всероссийский этап (победитель/ призер)	40/30
	региональный этап (победитель/ призер)	20/15
	муниципальный этап (победитель/ призер)	10/5
11	За результативность участия команды в творческих и интеллектуальных конкурсах, утвержденных Министерством Просвещения России (победа/ призер/участие):	50/40/10
12	Распространение педагогического опыта (выступления на педсовете, семинаре, конференциях):	
	школьный уровень	2
	муниципальный уровень	5
	региональный уровень	10

	Проведение открытых мастер-классов	15
13	Публикация разработок уроков, мероприятий (за каждую публикацию): в педагогических сообществах сети ИНТЕРНЕТ в печатных изданиях (журнал «РОСТ» ИРО, предметных журналах)	5 20
14	За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста - для молодых специалистов. Статус молодого специалиста определяется 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	100 50
15	За проведение занятий в рамках внеурочной деятельности (<i>при наличии программы курсов внеурочной деятельности</i>)	1,5 (за каждое занятие)
Педагог дополнительного образования		
1.	За работу с <i>детьми по подготовке к конкурсам, соревнованиям</i>	10
2	За наставничество над молодыми педагогами, педагогический стаж которых не превышает 2-х лет	10
3	За участие/победу в профессиональных конкурсах	
	Всероссийского уровня	20/50
	регионального уровня	15/40
	муниципального уровня	10/25
4	За результативность участия обучающихся в творческих, интеллектуальных и спортивных конкурсах (за каждого ученика):	
	всероссийский этап (победитель/ призер) дистанц.	1/0,5
	всероссийский этап (победитель/ призер) очный	15/10
	региональный этап (победитель/ призер)	4/3
	муниципальный этап (победитель/ призер)	2/1
5	За результативность участия команды в творческих, интеллектуальных и спортивных конкурсах:	
	всероссийский этап (победитель/ призер)	40/30
	региональный этап (победитель/ призер)	20/15
	муниципальный этап (победитель/ призер)	10/5
6	За результативность участия команды в творческих и интеллектуальных конкурсах, утвержденных Министерством Просвещения России (победа/ призер/участие):	50/40/10
7	Распространение педагогического опыта (выступления на педсовете, семинаре, конференциях):	
	школьный уровень	2
	муниципальный уровень	5
	региональный уровень	10
	Проведение открытых мастер-классов	15
8	Публикация разработок уроков, мероприятий (за каждую публикацию): в педагогических сообществах сети ИНТЕРНЕТ в печатных изданиях (журнал «РОСТ» ИРО, предметных журналах)	5 20

9	За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста - для молодых специалистов. Статус молодого специалиста определяется 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	100 50
10	За проведение занятий в рамках внеурочной деятельности (при наличии программы курсов внеурочной деятельности)	1,5 (за каждое занятие)

Советник директора образовательной организации по воспитательной работе и взаимодействию с детскими общественными объединениями		
№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
1	За работу по внедрению и организации проектов и программ	
	федерального уровня	20
	регионального уровня	10
	муниципального уровня	5
2	За организацию работы школьного актива	10
3	За участие в рабочей группе по созданию штаба воспитательной работы в ОУ	10
4	За организацию работы родительского сообщества ОУ	10
5	За организационно-методическое сопровождение социально-значимых общественных мероприятий, создающих имидж ОУ	20
6	За своевременную подготовку аналитической и отчетной документации	10
7	За публикации по курируемому направлению в СМИ, педагогических и методических изданиях:	
	Всероссийский уровень	15
	региональный уровень	10
	муниципальный уровень	10
8	За эффективность сетевого взаимодействия	10
9	За организацию, руководство деятельностью, участие в работе творческих, исследовательских и проектных групп	20
10	За проведение массовых мероприятий, конкурсов, семинаров, совещаний	10
11	За привлечение к взаимодействию с обучающимися работников сферы культуры, спорта, социальных партнеров	15
12	За разработку и своевременный выпуск методической продукции по направлениям деятельности	10
13	За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста - для молодых специалистов. Статус молодого специалиста определяется 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	100 50

4.11. Выплаты водителям за классность устанавливается в следующих размерах:
I класс в размере 25% , II класс в размере 10% тарифной ставки.

4.12. Выплаты водителям за безаварийность в работе - 10% тарифной ставки.

4.13. 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).

4.14. Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты труда вновь принятым педагогическим работникам устанавливаются по истечении двух месяцев работы, на основании оценки выполнения утвержденных показателей результативности, отраженных в предоставленной аналитической справке педагогического работника.

4.15. Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты труда педагогическим работникам, приступившим к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет, а также при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком, устанавливаются на основании оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы, за период, предшествующий отпуску.

4.16. Оценка выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников осуществляется два раза в год: в августе - по итогам второго полугодия предыдущего учебного года, в январе - по итогам первого полугодия текущего учебного года рабочей комиссией образовательного учреждения, созданной для этих целей, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

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 31 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 выборный орган первичной профсоюзной организации (при его отсутствии в иной представительный орган работников).

В листе согласования протокола председатель первичной профсоюзной организации ставит свою подпись и дату согласования и передают в учреждение.

После получения листа согласования протокола с 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 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 настоящим положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников образовательного учреждения по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

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

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

4.17. Поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда могут быть снижены, в следующих случаях:

- В случае невыполнения классом режимных моментов (для классных руководителей).
- При наличии обоснованных претензий родителей, учащихся, администрации, классных руководителей, педагогов к работнику гимназии
- Нарушение норм профессионального поведения.
- Несоблюдение санитарно-гигиенических требований организации УВП.
- Удаление учащихся с уроков.
- Перестановка или отмена учебных занятий, кружков, спортивных секций, классных часов без разрешения администрации.
- Проведение на низком уровне уроков, кружков, спортивных секций, классных часов, мероприятий и др.
- Пропуски без уважительной причины собраний трудового коллектива, семинаров, совещаний, педсоветов, общешкольных родительских собраний, общешкольных мероприятий, коллективных массовых дел работников.
- Низкие результаты контрольных административных срезов по сравнению с четвертными оценками, и оценками за текущие контрольные работы.
- Низкие результаты участия обучающихся в спортивных соревнованиях, конкурсах различного уровня.
- Несоответствие результатов внешней экспертизы оценки качества образования с текущими отметками обучающихся.
- Наличие дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора.

4.18. Размер уменьшения стимулирующих выплат может составлять до 50% от назначенных.

4.19. Стимулирующие выплаты могут уменьшаться на срок от 1 до 6 месяцев.

5. Условия и порядок премирования

5.1. Премирование заместителей директора, экономиста, специалиста по закупкам

5.1.1 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.

5.1.2. Премирование заместителей директора, экономиста, специалиста по закупкам по итогам работы за год осуществляется на основании отчета о выполнении целевых показателей деятельности учреждения, финансовых показателей муниципального задания за соответствующий отчетный период, представляемого в срок и по форме, установленной отделом образования администрации Добринского муниципального района Липецкой области. Размер премии составляет 100% заработной платы.

Выплата премии директору осуществляется по приказу начальника отдела образования администрации Добринского муниципального района Липецкой области, заместителям директора, экономисту, специалисту по закупкам – по приказу директора.

5.1.3. При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для невыплаты премии заместителям директора, экономисту, специалисту по закупкам 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;

5.1.4. При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для снижения премии заместителям директора, экономисту, специалисту по закупкам являются:

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

- наличие в отчетном периоде обоснованных жалоб граждан.

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

5.1.5. При определении размера премии по итогам работы за год основанием для снижения размера премии заместителям директора, экономисту, специалисту по закупкам:

- невыполнение муниципального задания;

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

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

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

5.1.6. Премии заместителям директора, экономисту, специалисту по закупкам 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.

5.1.7. Премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда заместителям директора, экономисту, специалисту по закупкам выплачиваются за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником.

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

5.1.9. Премии за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности, заместителям директора, экономисту, специалисту по закупкам выплачиваются в размере 80% трехкратной среднемесячной заработной платы, сложившейся в учреждении за предыдущий год для заместителей руководителей, экономиста, специалиста по закупкам.

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

5.1.10. Премии заместителям директора, экономисту, специалисту по закупкам выплачиваются за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске. В случае увольнения заместителей директора, экономисту, специалисту по закупкам 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.

5.1.11. Премирование заместителей руководителя осуществляется в порядке, предусмотренном Положением «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам районных муниципальных образований», принятого Постановлением администрации Добринского муниципального района от 18.10.2010г № 855.

5.2. Премирование работников (за исключением заместителей директора, экономиста, специалиста по закупкам).

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

5.2.2. 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 направляется 5% от фонда оплаты труда учреждения.

5.2.3. Премии работникам выплачиваются на основании приказа директора за фактически отработанное время и достижения.

5.2.4. При назначении премиальных выплат работнику учитываются следующие показатели и устанавливается размер премиальных выплат:

- оперативность и профессионализм в решении вопросов, связанных с выполнением важных и сложных заданий – до 100%
- внесение сотрудниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности учреждения до 100%,
- активное участие в мероприятиях, проводимых учреждением, профессиональных конкурсах, олимпиадах, конференциях, семинарах и т.д. – до 100%
- результативность и достижения обучающихся в творческих, спортивных конкурсах, интеллектуальных состязаниях, конференциях и т.д – до 100%
- представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования - до 50%
- качественное планирование и своевременная сдача отчетности в рамках финансово-хозяйственной деятельности – до 50%.

5.2.5. Основанием для невыплаты премии является:

- прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- нанесение учреждению своими действиями и (или) бездействием материального ущерба.

5.2.6. Основанием для снижения размера премии является:

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

Снижение размера премии допускается не более чем на 30%.

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

5.2.8. 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).

5.2.9. 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;
- соблюдение норм трудовой дисциплины, Устава, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, техники безопасности и иных локальных нормативных актов учреждения.

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

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

- в связи с рождением ребенка у сотрудника- 10000 руб;
- в связи с юбилейными датами (50,55, 60-летием) рождения – 4000 руб;
- в связи с уходом на пенсию по старости- 25 000 руб;
- в особых случаях (несчастный случай, смерть работника, его родителей, детей, стихийных бедствий, продолжительная (свыше 1,5 месяцев) болезнь сотрудника и (или) членов его семьи)- 8 000 руб;

Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника. Материальная помощь выплачивается при наличии средств экономии по фонду оплаты труда или за счет средств от приносящей доход деятельности (при наличии).

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

протокола утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников МБОУ «Гимназия им.И.М. Макаренкова» с.Ольговка за период работы с _____ по _____

Руководитель учреждения _____ ФИО

Протокол согласован:

Наименование органа государственного самоуправления, профсоюзной организации	Дата получения	Дата согласования	Подпись председателя профкома
Профком МБОУ «Гимназия им.И.М. Макаренкова» с.Ольговка			

Дата получения протокола учреждением после согласования

« ____ » _____ 20 ____ г. _____ (_____.)
(подпись)

ПРОТОКОЛ

утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности работы педагогических работников МБОУ «Гимназия им.И.М. Макаренкова» с.Ольговка за период работы с _____ по _____

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

(подпись)

(Ф.И.О.)


Члены рабочей комиссии:

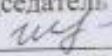
(подписи)

(Ф.И.О.)

« ____ » _____ 20 г.

2. Изменения вступают в силу с 26 декабря 2022 г.

Представитель работодателя.
Директор МБОУ «Гимназия им. И.М.
Макаренкова» с. Ольговка 
Е.В. Алисова

Представитель работников.
Председатель профкома

Кулакова И.Е.