Приложение №2

Утверждаю
Директор
МБОУ СШ №28 г. Липецка
_____Н. В. Егармина
«08» 07 2021г.

Положение об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения средней школы №28
имени А. Смыслова г. Липецка

## I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда (далее - Положение) работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней школы № 28 имени А. Смыслова г. Липецка (далее – ОУ) разработано в соответствии с:

- Постановлением администрации г. Липецка от 14.12.2015 № 2315 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений города Липецка»;
- Постановлением администрации г. Липецка от 21.10.2015 № 1926 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений города Липецка»;
- Городским отраслевым Соглашением между администрацией города Липецка, департаментом образования администрации города Липецка, Липецкой городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2021 годы от 27.12.2018 (рег. номер 18 от 29.12.2018);
- Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений.

2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников МБОУ СШ № 28 имени А. Смыслова г. Липецка. Локальный нормативный акт учреждения, устанавливающий систему оплаты труда, принимается руководителем ОУ с учётом мнения представительного органа работников учреждения.

3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников ОУ 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.

4. Фонд оплаты труда работников ОУ 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 ОУ.

5. Заработная плата каждого работника ОУ 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 ОУ, в том числе работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующей в ОУ 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 ОУ, 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.

## I. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

1. Система оплаты труда работников ОУ 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. Заработная плата работника ОУ 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 ОУ предусматриваются соответствующие выплаты, осуществляется им ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3. Размеры ставок заработной платы наряду с нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю являются расчетными величинами, принимаемыми для исчисления заработной платы педагогических работников ОУ за месяц с учетом установленного объема педагогической работы в неделю.

Оклады (должностные оклады) работников ОУ 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.

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).

5. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений и работников из числа учебно-вспомогательного персонала, ставок заработной платы и должностных окладов педагогических работников ОУ, устанавливаются приказом руководителя ОУ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню образования согласно приложению 1 к решению Липецкого городского Совета депутатов от 21.10.2008 № 894 «О Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка».

Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, и размеры тарифных ставок по разрядам тарифной сетки рабочих устанавливаются согласно приложениям 5, 6 к решению Липецкого городского Совета депутатов от 21.10.2008 № 894 «О Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка».

6. Руководителю ОУ размер должностного оклада устанавливается приказом учредителя в соответствии с группой по оплате труда на основании решения Липецкого городского Совета депутатов от 21.10.2008 № 894 «О Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка».

7. Должностные оклады заместителям руководителя и главному бухгалтеру ОУ устанавливаются на 10-20% ниже, чем руководителю.

8. Руководитель ОУ формирует и утверждает штатное расписание ОУ.

## III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам

1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждённого постановлением администрации г. Липецка от 21.10.2015 № 1926 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений города Липецка», работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда - в соответствии с результатами специальной оценки условий труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

Размер повышения оплаты труда работникам ОУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4%

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. Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам учреждений в размере 35% 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.

4. Размер выплат 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 ОУ и не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Оплата в повышенном размере за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится за фактически отработанные часы.

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

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

6. При выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных производится доплата:

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

В классах 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.

7. 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.

8. В ОУ устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера за увеличение объема работы:

| № п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты, % |
|---|---|---|
| | Учитель | |
| 1. | За классное руководство:<br>классы количеством свыше 15 учащихся<br>классы с количеством учащихся до 15 учащихся | <br>6000 руб.<br>5000 руб. |
| 2. | За руководство направлениями методической работы, методическими объединениями (кафедрами, комиссиями) | 20 |
| 3. | За заведование учебными кабинетами: | |
| | химии, физики, биологии, технологии, информатики, ОБЖ спортивным залом, учебной мастерской | 15 |
| | по другим предметам, включая начальные классы | 10 |
| 4. | За заведование учебно-опытным участком (круглый год) | 30 |
| 5. | За проверку письменных работ: | |
| | учителям 1-4 классов | 30 |
| | учителям русского языка и литературы, математики | 30 |
| | учителям иностранного языка, химии, физики, биологии, черчения, естествознания, географии, истории, обществознания, экономики, права | 15 |
| 6. | Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство за счет средств федерального бюджета | 5 000 руб. |

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

## IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации г. Липецка от 21.10.2015 № 1926 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений города Липецка», Перечнем и размерами стимулирующих выплат, утвержденных постановлением администрации города Липецка от 14.12.2015 № 2315 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений города Липецка».

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

- за интенсивность, высокие результаты работы;
- за наличие квалификационной категории (за исключением педагогических работников, указанных в таблице 1.1. приложения 1 к решению Липецкого городского Совета депутатов от 21.10.2008 № 894 «О Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка»;
- за наличие государственной награды - почетного звания «Заслуженный» или «Народный», ученой степени кандидата наук, доктора наук работающим по соответствующему профилю;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет (заместителям руководителя, главному бухгалтеру, заведующему библиотекой);
- премиальные выплаты по итогам работы.

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

4. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются:

- заместителям руководителя от 50 до 110% должностного оклада;
- главным бухгалтерам от 50 до 100% должностного оклада.

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

5. Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты работы заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются по следующим показателям:

1) **Заместителям руководителя** – 110% должностного оклада:

- позитивная динамика учебных достижений, обучающихся по курируемым заместителем руководителя предметам, направлениям – 20% должностного оклада;

- положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии – 20% должностного оклада;

- наличие у заместителя руководителя системы учета как нормативных (оценки, призовые места), так и ненормативных достижений обучающихся (степень социальной активности, ответственности и т.д.) – 10% должностного оклада;

- результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса, плана воспитательной работы – 15% должностного оклада;

- наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя руководителя – 10% должностного оклада;

- организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении – 10% должностного оклада;

- разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством курирующего заместителя руководителя – 5% должностного оклада;

- наличие выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.) – 5% должностного оклада;

- наличие открытых уроков (занятий), проведенных курируемыми заместителем руководителя педагогами – 5% должностного оклада;

- наличие авторских публикаций – 5% должностного оклада;

- разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования – 5% должностного оклада.

2**) Главному бухгалтеру** – 100% должностного оклада:

- за работу с персональными данными сотрудников – 30% должностного оклада;

- за обеспечение безопасности хранения, обработки и передачи информации в финансовые органы федерального казначейства в системе электронного документооборота с использованием ЭЦП, представление бухгалтерской и налоговой отчетности в системе электронного документооборота – 50% должностного оклада;

- за организацию финансового контроля – 10% должностного оклада;

- за осуществление работы по внедрению стандартов бухгалтерского учета – 10%.

6. Ежемесячная выплата заместителям руководителя, главному бухгалтеру, заведующему библиотекой, ведущему бухгалтеру за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

| При стаже работы | Размер выплаты в % |
|---|---|
| От 1 до 5 лет | 10 |
| от 5 до 10 лет | 20 |
| от 10 до 15 лет | 30 |
| свыше 15 лет | 40 |

При установлении выплаты за выслугу лет учитываются периоды:

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

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

1) **Заведующему хозяйством** - 170% должностного оклада:

- за поддержание и обеспечение работоспособности имущественного комплекса учреждения – 100% должностного оклада;
- участие в проведении инвентаризационных мероприятий 20% должностного оклада;
- оперативная и качественная подготовка информации, необходимой для составления отчетности, связанной с деятельностью заведующего хозяйством — 30% должностного оклада;
- за организацию и контроль своевременности и качества ремонтных работ – 20% должностного оклада.

2**) Ведущему бухгалтеру** - 150%должностного оклада:

- за работу с персональными данными сотрудников и с документами строгой отчётности – 30% должностного оклада;
- за оперативную и качественную подготовку информации, необходимой для предоставления бухгалтерской, статистической, налоговой и иной отчетности – 80% должностного оклада;
- за работу в системе электронного документооборота - 20% должностного оклада;
- за работу с документами строгой отчётности – 20% должностного оклада.

3) **Инженеру** – 100% должностного оклада:

- за своевременное и оперативное обновление баз для антивирусных программ – 50% должностного оклада;

- за обеспечение сохранности и работоспособности технических средств – 30% должностного оклада;

- за обеспечение надежного хранения информации в электронном виде – 20% должностного оклада;

4) **Специалисту по охране труда** – 150% должностного оклада:

- за участие в разработке и контроле за функционированием системы управления охраной труда в учреждении в соответствии с муниципальными нормативными требованиями охраны труда, с целями и задачами организации, рекомендациями межгосударственных и национальных стандартов в сфере безопасности и охраны труда – 40% должностного оклада;

- 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 – 70% должностного оклада;

- 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 – 20% должностного оклада;

- за участие в расследовании несчастных случаев, в разработке мероприятий по их предотвращению – 20% должностного оклада.

5) **Секретарю** - 200% должностного оклада:

- за работу с персональными данными и их обработку – 30% должностного оклада;

- за организационное и техническое сопровождение работы по приёму обращений от физических и юридических лиц – 80% должностного оклада;

- за работу с документами строгой отчётности и обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде– 20% должностного оклада;

- работа в системе электронного документооборота с внешними и внутренними пользователями — 20% должностного оклада;

- за ведение делопроизводства – 50%.

6**) Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий** (2 разряд) – 130% должностного оклада:

- за своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий – 80% должностного оклада;

- чистка пола от трудно устранимых загрязнений и пятен (жир, жвачка, чернила и т.п.) – 10% должностного оклада;

- проведение чистки окон, зеркал, отражающих поверхностей 20% должностного оклада;

- проведение уборки пыли на шкафах, полках, предметах мебели и т.д. – 20% должностного оклада;

7) **Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий** (3 разряд) – 100% должностного оклада:

- за проведение работ по покраске, побелке, оштукатуриванию и т.д. – 30% должностного оклада;

- за проведение сантехнических работ в учреждении – 30% должностного оклада;

- за проведение подготовительных мероприятий перед осуществлением ремонтных работ (снятие старой краски, смыв побелки, демонтаж износившихся конструкций и т.д.) – 30% должностного оклада;

за выполнение погрузочно-разгрузочных работ, связанных с выполнением ремонта – 10% должностного оклада.

**8) Дворнику** – 100% должностного оклада:

- за уборку улиц, тротуаров, участков и площадей, обслуживаемой территории – 50% должностного оклада;

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

- за рытье и прочистку канавок и лотков для стока воды – 10% должностного оклада;

- за промывку уличных урн и периодическую очистку их от мусора – 10% должностного оклада;

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

- за сохранность зеленых насаждений и их ограждений – 5% должностного оклада.

**9) Заведующему библиотекой** – 85% должностного оклада:

- за работу с библиотечным фондом – 35% должностного оклада;

- за напряжённость и интенсивность труда – 50% должностного оклада;

10) **Лаборанту**- 100% должностного оклада:

- за интенсивность выполнения лабораторных исследований (анализов, проб), испытаний, измерений — 30% должностного оклада;

- за уборку лабораторных помещений, чистку лабораторного оборудования и устройств — 20% должностного оклада;

- за использование в работе информационных компьютерных технологий —10% должностного оклада;

- за проведение работ по настройке, регулировке оборудования (приборов, аппаратов и т.д.) —20% должностного оклада;

- за регистрацию показаний с приборов и оборудования — 10% должностного оклада;

- за активное эксплуатирование копировально-множительной техники и иной оргтехники — 5% должностного оклада;

- за подготовку предложений по оптимизации и повышению эффективности своей профессиональной деятельности — 5% должностного оклада.

11) **Гардеробщику** – 130% должностного оклада:

- за содержание в чистоте и порядке помещения гардеробной – 30% должностного оклада;

- за оказание помощи младшим школьникам при раздевании и одевании – 10% должностного оклада;

- за подачу звонков во время учебного процесса – 10%;

- за качественное обеспечение сохранности одежды, обуви, головных уборов учащихся – 80%.

12) **Сторож** – 100% должностного оклада:

- за качественное обеспечение сохранности имущества, здания, и сооружений, принадлежащих школе – 100%

13) **Специалист по кадрам –** 400% должностного оклада:

- за оформление документов на прием, перевод и увольнение работников в соответствии с трудовым законодательством, положениями, инструкциями, приказами – 50%

- за ведение, учёт, хранение и выдачу трудовых книжек, подсчет трудового стажа, выдачу справок о трудовой деятельности работника – 50%;

- за ведение учета предоставления отпусков работникам – 40%;

- за составление установленной отчетности о работе – 100%

- за сохранность персональных данных работников и защиту этих сведений от несанкционированного доступа – 100%

- за оформление больничных листов – 10%

- за консультации сотрудников школы и иных лиц по вопросам имеющихся вакансий , штатной структуры школы, тарифно-квалификационных требований, должностных обязанностей, трудовому законодательству – 10%

- за составление кадровых приказов (в электронном виде) – 10%

- за подготовку документов для установления льгот и компенсаций, оформления пенсий работникам и другой установленной документации по кадрам – 30%.

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

| № п/п | Наименование показателя | Размер выплаты (%) |
|---|---|---|
| | **Учитель** | |
| 1. | За соответствие результатов внутренней и внешней экспертизы качества образования достижений обучающихся (не менее 70% обучающихся) по результатам ВПР, ГИА | 15 |
| 2. | За реализацию программ профильного или углубленного обучения в профильных классах | 15 |
| 3. | За применение в образовательном процессе дистанционных технологий, электронного обучения (устанавливается на период применения дистанционных технологий, электронного обучения) | 15 |
| 4. | За работу с учащимися с особыми образовательными потребностями (учащимися, испытывающими трудности в обучении, одаренными детьми) | 10 |
| 5. | За ведение документации в электронной форме | 10 |
| 6. | За руководство учебными проектами учащихся (10-11 классов):<br>до 8 проектов<br>свыше 8 проектов | <br>10<br>15 |
| 7. | За проведение занятий в рамках внеурочной деятельности (при наличии программы курсов внеурочной деятельности) | 3 (за каждое занятие) |
| 8. | За выполнение обязанностей по охране прав детства | 10 |
| 9 | За наставничество над молодыми педагогами в течение двух лет | 10 |
| 10. | За выполнение работы, не входящей в должностные обязанности:<br>- ведение воинского учёта;<br>- организация питания;<br>- сопровождение учащихся во время транспортной перевозки за каждый рейс;<br>- оформление больничных листов;<br>- руководство музеем боевой славы;<br>- руководство музеем «История школы»;<br>- руководство НОУУ;<br>- ведение школьного сайта;<br>- информатизацию образовательного процесса;<br>- ведение протоколов (педсоветов, совещаний при директоре, комиссии по распределению выплат стимулирующего фонда)<br>- работа с отрядами юных инспекторов движения (ЮИД)<br>- курирование образовательного процесса в начальной школе | <br>10<br>50<br>150 рублей<br><br>10<br>10<br>5<br>10<br>5<br>60<br>10<br><br>30<br>50 |
| 11. | За проведение практических занятий на станках | 12 |
| 12. | За участие в профессиональных конкурсах | |
| | Всероссийского уровня | 20 |
| | регионального уровня | 15 |
| | муниципального уровня | 10 |
| 13. | За наличие победителей и призеров различных этапов всероссийской олимпиады школьников (выплата назначается за каждого победителя или призера) | |

| | | |
|---|---|---|
| | Всероссийский этап | 20 |
| | региональный этап | 15 |
| | муниципальный этап | 10 |
| 14. | За результативность участия в региональных и заключительных этапах Всероссийских соревнований (игр) школьников («Президентские состязания», «Президентские спортивные игры»; областной спартакиаде среди учащихся; финале областной военно-спортивной игры «Патриот»): | |
| | всероссийский этап | 15 |
| | региональный этап | 10 |
| | муниципальный этап | 5 |
| 15. | За участие в сдаче норм ГТО | 3 |
| 16. | За наличие грамот и наград: | |
| | За звание «Заслуженный учитель РФ» | 30 |
| | За звание «Народный учитель РФ» | 50 |
| | 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») | 15 |
| | За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград | 10 |
| 17. | Участие в общественной и социально-значимой работе в интересах коллектива | 10 |
| | **Педагог-психолог** | |
| 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 | |
| | Всероссийского уровня | 20 |
| | регионального уровня | 15 |
| | 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 | |
| | первая квалификационная категория | 10 |
| | высшая квалификационная категория | 20 |

| | | |
|---|---|---|
| 10. | За участие в сдаче норм ГТО | 3 |
| 11. | За наличие грамот и наград: | |
| | За звание «Заслуженный учитель РФ» | 30 |
| | За звание «Народный учитель РФ» | 50 |
| | 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») | 15 |
| 12. | За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград | 10 |
| 13. | Участие в общественной и социально-значимой работе в интересах коллектива | 10 |
| | **Педагог дополнительного образования** | |
| 1. | За участие в мероприятиях муниципального, регионального, федерального уровней | 30 |
| 2. | За участие в мероприятиях ОУ (педсоветы, семинары, мастер-классы, консультации, конкурсы, субботники) | 10 |
| 3. | За творческий подход в реализации образовательных программ дополнительного образования | 10 |
| 4. | За освоение инновационных программ и технологий | 10 |
| 5. | За наличие обобщённого педагогического опыта | 10 |
| 6. | За увеличение объёма выполняемых работ | 50 |
| 7. | За участие в профессиональных конкурсах | |
| | Всероссийского уровня | 20 |
| | регионального уровня | 15 |
| | муниципального уровня | 10 |
| 8. | За проведение занятий в рамках внеурочной деятельности (при наличии программы курсов внеурочной деятельности) с учащимися начальных классов (хореография) | 70 |
| 9. | За ведение бесплатной кружковой работы | 15 |
| 10. | За наличие квалификационной категории | |
| | первая квалификационная категория | 10 |
| | высшая квалификационная категория | 20 |
| 11. | За участие в сдаче норм ГТО | 3 |
| 12. | За наличие грамот и наград: | |
| | За звание «Заслуженный учитель РФ» | 30 |
| | За звание «Народный учитель РФ» | 50 |
| | 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») | 15 |
| | За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград | 10 |

| | | |
|---|---|---|
| 13. | Участие в общественной и социально-значимой работе в интересах коллектива | 10 |
| | **Инструктор по физической культуре** | |
| 1. | За участие в мероприятиях муниципального, регионального, федерального уровней | 30 |
| 2. | За участие в мероприятиях ОУ (педсоветы, семинары, мастер-классы, консультации, конкурсы, субботники) | 10 |
| 3. | За творческий подход в реализации образовательных программ | 10 |
| 4. | За освоение инновационных программ и технологий | 10 |
| 5. | За наличие обобщённого педагогического опыта | 10 |
| 6. | За ведение документации в электронной форме | 10 |
| 7. | За коррекционную работу с детьми, имеющими отклонения в здоровье | 5 |
| 8. | За участие в профессиональных конкурсах | |
| | Всероссийского уровня | 20 |
| | регионального уровня | 15 |
| | муниципального уровня | 10 |
| 9. | За ведение бесплатной кружковой работы | 15 |
| 10. | За отсутствие жалоб и замечаний:<br>- по охране жизни и здоровья детей<br>- проведение оздоровительной работы | 15 |
| 11. | За вовлечение родителей в педагогический процесс образовательной организации: участие в акциях, фестивалях, спортивных мероприятиях | 10 |
| 12. | За участие в сдаче норм ГТО | 3 |
| 13. | За наличие грамот и наград: | |
| | За звание «Заслуженный учитель РФ» | 30 |
| | За звание «Народный учитель РФ» | 50 |
| | 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») | 15 |
| | За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград | 10 |
| 14. | Участие в общественной и социально-значимой работе в интересах коллектива | 10 |
| 15. | Реализация проекта «Азбука футбола» | 122 |
| | **Преподаватель-организатор ОБЖ** | |
| 1. | За интенсивность проведения с обучающимися, работниками занятий, учений на случай возникновения экстремальных, чрезвычайных ситуаций | 20 |
| 2. | За интенсивность выполнения мероприятий, предусмотренных образовательной программой, учебным планом | 20 |
| 3. | За использование в работе индивидуализированного личностно-ориентированного подхода к образованию | 10 |
| 4. | За участие в профессиональных конкурсах | |
| 5. | Всероссийского уровня | 20 |

| | | |
|---|---|---|
| 6. | регионального уровня | 15 |
| | муниципального уровня | 10 |
| 7. | За наличие победителей и призеров различных этапов всероссийской олимпиады школьников (выплата назначается за каждого победителя или призера) | |
| | Всероссийский этап | 20 |
| | региональный этап | 15 |
| | муниципальный этап | 10 |
| 8. | За подготовку предложений по оптимизации и повышению эффективности своей профессиональной деятельности | 10 |
| 9. | За участие в мероприятиях муниципального, регионального, федерального уровней | 30 |
| 10. | За участие в мероприятиях ОУ (педсоветы, семинары, мастер-классы, консультации, конкурсы, субботники) | 10 |
| 11. | За творческий подход в реализации образовательных программ | 10 |
| 12. | За освоение инновационных программ и технологий | 10 |
| 13. | За наличие обобщённого педагогического опыта | 10 |
| 14. | За ведение документации в электронной форме | 10 |
| 15. | За участие в сдаче норм ГТО | 3 |
| 16. | За наличие грамот и наград: | |
| | За звание «Заслуженный учитель РФ» | 30 |
| | За звание «Народный учитель РФ» | 50 |
| | 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») | 15 |
| | За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград | 10 |
| 17. | Участие в общественной и социально-значимой работе в интересах коллектива | 10 |

9. Выплаты молодым специалистам со стажем работы до 5 лет устанавливается стимулирующая надбавка в размере 50% должностного оклада.

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

- при наличии государственной награды - почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук, и работающим по соответствующему профилю - в размере 30% должностного оклада;

- при наличии государственной награды - почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук и работающим по соответствующему профилю- в размере 50% должностного оклада;

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

11. Выплаты за сопровождение учащихся во время транспортной перевозки устанавливаются в размере 150 рублей за каждый рейс.

12. Выплаты за организацию транспортной перевозки учащихся устанавливаются в размере 90% ставки заработной платы (должностного

оклада).

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).

14. Выплаты за участие в ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ в качестве организаторов, технических специалистов – 6% должностного оклада за каждый выход.

15. Выплаты начальнику летнего лагеря за организацию летнего оздоровительного отдыха в размере 100% должностного оклада.

## V. Условия и порядок премирования

1. Премирование заместителей руководителя и главного бухгалтера ОУ 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.

2. Премирование заместителей руководителя и главного бухгалтера ОУ 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 департаментом образования администрации города Липецка на основании приказа руководителя организации.

Выплата премии руководителю ОУ осуществляется по приказу председателя департамента образования администрации города Липецка, заместителям руководителя и главному бухгалтеру – по приказу руководителя ОУ.

3. При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для невыплаты премии заместителям руководителя и главному бухгалтеру ОУ 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.

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

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

Снижение размера премии заместителям руководителя и главному бухгалтеру за наложенное дисциплинарное взыскание, за наличие обоснованных жалоб граждан допускается не более чем на 30% назначенной премии на основании приказа руководителя образовательной организации:

- выговор – 30%; замечание, наличие обоснованных жалоб граждан – 20%.

5. При определении размера премии по итогам работы за год основанием для снижения размера премии заместителям руководителя и главному бухгалтеру являются:

- 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 муниципального задания учреждением допускается на основании приказа руководителя образовательной организации.

6. Премии заместителям руководителя и главному бухгалтеру ОУ 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 на основании следующих критериев:

- за отсутствие фактов нарушений установленных сроков подготовки документов, случаев подготовки документов ненадлежащего качества – 20%

- за отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности – 20%;

- за объем средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года, процентов – 10%;

- за отсутствие замечаний руководства, обоснованных жалоб со стороны сотрудников образовательной организации и представителей других учреждений – 20%;

- за отсутствие нарушений финансовой и трудовой дисциплины – 20%;

- за отсутствие фактов возврата документов на доработку – 10%.

7. Премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда работникам ОУ выплачиваются за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником на основании приказа руководителя образовательной организации.

8. Премия за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, выплачивается по итогам работы за квартал, при условии наличия в учреждении таких средств на основании приказа руководителя образовательной организации.

9. Премии за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности, заместителям руководителя и главному бухгалтеру ОУ выплачиваются в размере до 80% трехкратной среднемесячной заработной платы, сложившейся в учреждении за предыдущий год, - для заместителей руководителей и главных бухгалтеров ОУ.

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

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

11. Премии за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником работникам ОУ выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения. На премирование работников (за исключением заместителей руководителя и главного бухгалтера) направляется не более 5% от фонда оплаты труда учреждения. Премирование заместителя руководителя и главного бухгалтера ОУ осуществляется в порядке, предусмотренном постановлением администрации г. Липецка от 14.12.2015 № 2315 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений города Липецка».

12. Решение о выплате премии (в том числе о её уменьшении) оформляется приказом руководителя образовательной организации.

13. Премии работникам выплачиваются на основании приказа руководителя за фактически отработанное время.

14. При назначении премиальных выплат работнику ОУ учитываются следующие показатели:

- своевременное и качественное выполнение своих функциональных обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной

инструкцией, а также поручений, заданий, приказов – 20% должностного оклада;

- оперативность и профессионализм в решении вопросов, связанных с выполнением важных и сложных заданий – 20% должностного оклада;

- внесение сотрудниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности учреждения – 20% должностного оклада;

- активное участие в мероприятиях, проводимых учреждением – 20% должностного оклада;

- представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, открытых уроках, семинарах и т.д.) и в средствах массовой информации – 10% должностного оклада;

- качественное планирование и своевременная сдача отчетности в рамках финансово-хозяйственной деятельности – 10% должностного оклада.

15. Основанием для невыплаты премии является:

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

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

16. Основанием для снижения размера премии является:

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

- нарушение трудовой дисциплины.

Снижение размера премии допускается не более чем на 50%.

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

18. 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).

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

- качество выполнения функциональных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией – 50% должностного оклада;

- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу – 20% должностного оклада;

- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы учреждения и учредителя – 20% должностного оклада;

- успешное выполнение плановых показателей – 10% должностного оклада;

- соблюдение норм трудовой дисциплины, Устава, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, техники безопасности и иных локальных нормативных актов учреждения – 20% должностного оклада.

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

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

1.1. в связи с рождением ребенка у сотрудника;

1.2. в связи с юбилейными датами (50 лет, 60 лет) со дня рождения;

1.3. при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или по инвалидности работникам, проработавшим в данном образовательном учреждении длительный срок, выплачивается единовременное материальное вознаграждение:

- от 10 до 15 лет в размере одного должностного оклада (ставки заработной платы);
- более 15 лет – в размере двух должностных окладов (ставок заработной платы);

1.4. в особых случаях (несчастный случай, смерть работника, его родителей, детей, супруга, стихийных бедствий, продолжительная (свыше 1,5 месяцев) болезнь сотрудника и (или) членов его семьи).

2. Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника.

3. Материальная помощь оказывается работнику в размере 10 тысяч рублей, кроме работников, указанных в п. 1.3.



**МБОУ СШ № 28 Г. ЛИПЕЦКА,** Егармина Нелли Викторовна, ДИРЕКТОР
**16.09.2021** 11:17 (MSK), Сертификат № 1B038D0065AD90914861B1BE6E9179D3