

Согласовано

Председатель профсоюза
МБОУ СОШ д. Кубань
Протокол № 9 от 09.01.2020 г.

«УТВЕРЖДАЮ»:

Директор МБОУ СОШ д. Кубань
Грязинского муниципального
района Липецкой области
Л.В. Калинина
Приказ № 1 от 09.01.2020 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МБОУ СОШ д. Кубань Грязинского муниципального района
I. Общие положения**

1. Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ д. Кубань (далее - Положение) разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждений Грязинского муниципального района, принятым решением Совета депутатов Грязинского муниципального района от 29.10. 2008 г. № 75 (с изменениями), Постановлением «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений Грязинского муниципального района» от 30.01. 2015 г. № 241 и Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений.

2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников МБОУ СОШ д. Кубань (далее – учреждения) и является нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, который принимается руководителем учреждения с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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.

4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объемов субсидии, выделяемой на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и не ограничивается максимальным размером, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

При этом заработная плата работников (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Определение размеров заработной платы работников учреждения, в том числе работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполняемого ими объема работы.

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

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

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

9. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

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

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

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

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

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

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

13. Размеры должностных окладов работников из числа учебно-вспомогательного персонала, ставок заработной платы и должностных окладов педагогических работников учреждения устанавливаются приказом директора школы на основе требований к профессиональной подготовке и уровню образования согласно приложению Положения об оплате труда работников учреждений Грязинского муниципального района, принятым решением Совета депутатов Грязинского муниципального района от 29.10. 2008 г. № 75 (с изменениями).

Должностные оклады руководителя учреждения (директора школы), специалистов и служащих и размеры тарифных ставок по разрядам тарифной сетки рабочих устанавливаются согласно приложениям Положения об оплате труда работников учреждений Грязинского муниципального района, принятым решением Совета депутатов Грязинского муниципального района от 29.10. 2008 г. № 75 (с изменениями).

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

15. Руководителю учреждения размер должностного оклада устанавливается приказом учредителя в соответствии с группой по оплате труда на основании Постановления администрации Грязинского муниципального района «Об установлении групп оплаты труда руководителям муниципальных бюджетных и автономных учреждений на 2019 год» от 24.01. 2019 г. № 81.

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

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам

17. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждённого Постановлением «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений Грязинского муниципального района» от 30.01. 2015 г. № 241 работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - при работе в ночное время;
 - при сверхурочной работе;
 - при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - за работу с учащимися с ограниченными возможностями здоровья;
 - за обучение по основным общеобразовательным программам в медицинских организациях или на дому при наличии соответствующего медицинского заключения;

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

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

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

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

20. Размер выплат за сверхурочную работу, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам устанавливается в соответствии с коллективным договором и не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Выплаты при работе сверхурочно производятся по итогам года.

Оплата за работу в выходные и праздничные дни производится из расчета тарифной ставки с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

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

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

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

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

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

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

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

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

23. Выплата за обучение по основным общеобразовательным программам в

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

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

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты, % от должностного оклада
Учитель		
1	За классное руководство: классы количеством свыше 15 учащихся классы с количеством учащихся до 15 учащихся	4500 руб. 3750 руб.
2	За руководство Методическим советом школы (выполнение обязанностей учитель-методист)	50
3	За руководство методическими объединениями школы	5
5	За заведование учебно-опытным участком (в течение календарного года)	15
6	За проверку письменных работ:	
	учителям 1-4 классов	30
	учителям русского языка и литературы, математики	30
	учителям иностранного языка, химии, физики, биологии, 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.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

25. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Постановлением «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений Грязинского муниципального района» от 30.01. 2015 г. № 241, Положением ...

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

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
- выплаты за наличие квалификационной категории (за исключением педагогических работников, указанных в Положении об оплате труда работников учреждений Грязинского муниципального района, принятом решением Совета депутатов Грязинского муниципального района от 29.10. 2008 г. № 75 (с изменениями));

- 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, библиотекарю):
- премиальные выплаты по итогам работы.

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

28. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются:

- руководителям от 60 до 100% должностного оклада;
- заместителям руководителя от 50 до 70% должностного оклада.

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

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

1) Заместителю директора, курирующему учебную работу:

- позитивная динамика (стабильные результаты) учебных достижений обучающихся;
- положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии;

- наличие у заместителя руководителя системы достижений обучающихся;

- результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса (ВШК),

Программы развития школы,

- наличие системы работы по предупреждению неуспеваемости и пропуска учебных занятий;

- осуществление работы с одаренными детьми;

- наличие системы работы по подготовке к ГИА;

- проведение мероприятий, направленных на адаптацию детей с ОВЗ,

- позитивные результаты участия учреждения в мероприятии 21

- организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении;

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

- наличие открытых уроков (внеурочных занятий), проведенных педагогами;

- наличие авторских публикаций педагогов по курируемому заместителем направлению;

2) Заместителю директора, курирующему воспитательную работу:

- позитивная динамика (стабильные результаты) внеучебных достижений обучающихся;

- наличие у заместителя руководителя системы достижений обучающихся;

- результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса (ВШК),

Программы развития школы, плана воспитательной работы;

- организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении;

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

- наличие внеклассных мероприятий, в том числе общешкольных, открытых классных часов, проведенных педагогами;

- наличие системы работы с родителями обучающихся и воспитанников учреждения;

- выполнение плана проведения родительских собраний, лекториев для родителей;

- наличие системы профилактической работы по предупреждению правонарушений обучающихся;

- наличие системы оздоровительных мероприятий в учреждении, пропагандирующих ЗОЖ.

- наличие авторских публикаций педагогов по курируемому заместителем направлению;

- за работу с персональными данными сотрудников.

30. Выплаты за выслугу лет работникам библиотек устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере здравоохранения и культуры в процентах от оклада работникам в зависимости от общего

количества лет, проработанных по профессии:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;
- при выслуге лет свыше 5 лет - 15%.

При установлении выплаты за выслугу лет заместителям директора, учитываются периоды:

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

31. Ежемесячные выплаты за интенсивность устанавливаются в процентах от оклада за фактически отработанное время всем категориям работников за исключением педагогических работников

1) Заведующему хозяйством (120 %): - за поддержание и обеспечение работоспособности имущественного комплекса учреждения; - за организацию и контроль своевременности и качества ремонтных работ; - за организацию контроля за расходованием энергоресурсов; - за ведение документации, связанной с материальной ответственностью.

2) Секретарю учебной части (169 %): - за работу с персональными данными и их обработку; - за организационное и техническое сопровождение работы по приёму обращений от физических и юридических лиц; - за работу с документами строгой отчётности.

3) Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (2 разряд) (159%): - за своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий - за выполнение большого объёма работы по подготовке школы к новому учебному году, отопительному сезону.

4) Дворнику (164 %): - за исправность и сохранность наружного оборудования и имущества (заборов, лестниц, карнизов, водосточных труб, урн, вывесок и т.д.); - за сохранность зелёных насаждений и их ограждений.

5) Библиотекаря (32 %): - за работу по формированию заказа учебной литературы; - за организацию подписки; - за наличие ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем; - за проведение общешкольных мероприятий, в которых активно участвовал библиотекарь.

6) Лаборанту (93 %): - за обеспечение сохранности и работоспособности технических средств; - за своевременное и качественное ведение школьного сайта.

7) Сторожу (41 %): - за отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима в вечернее и ночное время; - за отсутствие случаев кражи по вине сторожа.

8) Шеф-повару (88 %): - за качественное ведение документации; - за своевременное оформление заявок на поставку продуктов питания; - за расширение ассортимента блюд; - за содержание оборудования и инвентаря в исправном состоянии; - за отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов.

9) Повару 5 разряд (66 %); - отсутствие замечаний по качеству пищи и ассортименту блюд; - отсутствие замечаний по санитарному содержанию пищеблока; - за отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов.

10) Повару 3 разряд (107 %); - отсутствие замечаний по качеству пищи и ассортименту блюд; - отсутствие замечаний по санитарному содержанию пищеблока; - за отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов.

11) Кухонной рабочей (152 %): - за содержание участка в соответствии с требованиями СанПин; - за качественное проведение генеральных уборок

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

Учитель

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (% от оклада)
1	Соответствие результатов (<i>не менее 70% обучающихся</i>) по результатам ВПР, ГИА (при наличии фонда)	1
2	Применение в образовательном процессе дистанционных технологий, электронного обучения (при наличии фонда)	2
3	Работа с учащимися с особыми образовательными потребностями: (при наличии фонда) - со слабоуспевающими учащимися, - с одаренными детьми	2 2
4	Ведение документации в электронной форме: - ведение электронного журнала - работа в системе ФРДО, «Меркурий», БАРС, ПФДО(за каждую) - ведение сайта школы	1 5 5
5	Руководство учебными проектами учащихся (10-11 классов) До 5 учащихся Свыше 5 учащихся	2 5
6	Проведение занятий в рамках внеурочной деятельности (<i>при наличии программы занятий внеурочной деятельности</i>)	4 (за одно занятие в неделю)
7	Наставничество над молодыми педагогами в течение двух лет	2
8	Размещение материалов, повышающих имидж образовательного учреждения в сети Интернет, публикации в СМИ(за каждую) всероссийского уровня регионального уровня муниципального уровня	6 4 2
9	Участие в профессиональных конкурсах	
	Всероссийского уровня	15
	регионального уровня	10
	муниципального уровня	5
10	Высокие результаты (призовые места) участия в профессиональных конкурсах	
	Всероссийского уровня	20
	регионального уровня	15
	муниципального уровня	10
11	Наличие победителей и призеров всероссийской олимпиады школьников (<i>выплата назначается за каждого победителя или призера</i>)	
	Всероссийский этап	15
	региональный этап	10
	муниципальный этап	5
12	Высокие результаты (призовые места) участия в творческих, предметных и интеллектуальных конкурсах (за каждый конкурс)	
	Всероссийский этап	10

	региональный этап	5
	муниципальный этап	2
13	Результативность участия обучающихся (воспитанников) (призовые места) в региональных и заключительных этапах Всероссийских соревнований (игр) школьников «Президентские состязания», «Президентские спортивные игры», областной спартакиаде, финале областной военно-спортивной игры «Патриот»	
	Всероссийский этап	10
	региональный этап	5
	муниципальный этап	2
14	Участие в сдаче норм ГТО/ наличие значка(при наличии фонда)	0,5/1,5
15	Осуществление обязанностей воспитателя в палаточном лагере в ночном режиме	5
16	Наличие грамот и наград:	
	Звание «Заслуженный учитель РФ»	25
	Звание «Народный учитель РФ»	40
	Отраслевые награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР» «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта» «Заслуженный работник образования Липецкой области» (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)	20
	Грамота Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
17	Реализация школьных социокультурных проектов (школьный музей, театр, научное общество учащихся, др.) (при наличии фонда)	2
19	Осуществление подвоза обучающихся (за 1 поездку)	0,5
<i>Педагог - психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог</i>		
№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (% от оклада)
1	За наличие проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив обучающихся	10
2	За увеличение количества обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития, поведения учащихся в сравнении с прошлым периодом	10
3	За увеличение количества обращений учащихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом	10
4	За участие в профессиональных конкурсах	
	Всероссийского уровня	15
	регионального уровня	10
	муниципального уровня	5

5	За высокие результаты (призовые места) участия в профессиональных конкурсах	
	Всероссийского уровня	20
	регионального уровня	15
	муниципального уровня	10
6	За наличие квалификационной категории	
	первая квалификационная категория	10
	высшая квалификационная категория	20
7	За участие в сдаче норм ГТО	1
8	За наличие грамот и наград:	
	За звание «Заслуженный учитель РФ»	25
	За звание «Народный учитель РФ»	40
	За отраслевые награды:	20
	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10

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

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

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

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

- при наличии государственной награды - почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук, и работающим по соответствующему профилю - в размере 25% должностного оклада;

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

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

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

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

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

Каждый педагогический работник учреждения представляет в рабочую комиссию аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период. За период работы с января по август аналитическая справка представляется к 5

сентября, за сентябрь-декабрь – к 25 декабря. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий учащихся и др.) и анализ выполнения утвержденных показателей.

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

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

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

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

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

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

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

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

V. Условия и порядок премирования

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

38. Премирование заместителей директора по итогам работы за год осуществляется на основании отчета о выполнении целевых показателей деятельности учреждения, финансовых показателей государственного задания за соответствующий отчетный период, представляемого в срок и по форме, установленной управлением образования и науки Липецкой области.

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

39. При определении размера премии по итогам работы за полугодие основанием для невыплаты премии заместителям директора являются:

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

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

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

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

- наличие в отчетном периоде обоснованных жалоб граждан.

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

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

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

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

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

42. Премии заместителям директора по итогам работы за 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.

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

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

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

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

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

47. Премии за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником работникам выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения. На премирование работников (за исключением заместителей руководителя) направляется не более 5% от фонда оплаты труда учреждения.

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

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

50. Премияльные выплаты по итогам работы (год) устанавливаются:

- за высокий уровень учебной, воспитательной, оздоровительной работы с детьми до 70%;
- за качественное проведение особо значимых мероприятий (подготовка олимпиад, конкурсов, соревнований, открытых мероприятий, мастер классов, участие в семинарах, в профессиональных конкурсах, подготовка к новому учебному году и др.) - до 70% оклада;
- за положительную динамику качества знаний по итогам полугодия - до 10% оклада; года – до 20% оклада;
- за результативность педагога отмеченная приказами и грамотами (муниципальный, региональный, всероссийском уровнях) – до 50%
- за высокий уровень работы с родителями – до 50 % оклада;
- за проектную, творческую и исследовательскую деятельность с учащимися -30%
- за работу в пришкольном лагере – до 50%
- за публикацию материалов о своей работе-10%
- за качественную работу по профилактике правонарушений и детского травматизма, отсутствие замечаний по охране труда участников образовательного процесса учреждения – до 40% оклада;
- за участие в работе по благоустройству территории - до 30 % оклада;
- за привлечение внебюджетных средств - до 10 % оклада;
- за участие в муниципальных, региональных, федеральных, массовых праздниках до 50% оклада;

51. При назначении премияльных выплат работнику учитываются следующие показатели:

- своевременное и качественное выполнение своих функциональных обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией, а также поручений, заданий, приказов;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, связанных с выполнением важных и сложных заданий;
- внесение сотрудниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности учреждения;
- представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, открытых уроках, семинарах и т.д.) и в средствах массовой информации.

52. 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.

53. Основанием для снижения размера премии является:

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

- нарушение трудовой дисциплины.

Снижение размера премии допускается не более чем на 50%.

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

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

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

- качество выполнения функциональных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией;

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

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

- успешное выполнение плановых показателей;

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

VI. Порядок и условия оказания

материальной помощи и социальных выплат работникам

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

- в связи с рождением ребенка у сотрудника;

- в связи с юбилейными дата (50-, 60-летием) и каждые последующие 5 лет со дня рождения;

- в связи с уходом на пенсию по старости;

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

Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника. Материальная помощь оказывается работнику в размере 10 тысяч рублей.

Приложение № 1

(составляется работником)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

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

(указывается период работы)

Наименование показателя	Утверждено	Выполнено	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено
.....				
				

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

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

«Принято» « _____ » _____ 2019 г.

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

Приложение № 2

(составляется рабочей комиссией)

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников _____

(указывается наименование учреждения)

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

(указывается период работы)

№ п/п	Должность, фамилия, имя, отчество работника	Наименование показателя 1		Наименование показателя 2		Наименование показателя 3	
		утверждено	выполнено	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено
1.							
2.							
	Всего						

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии

(Ф.И.О.)

(подпись)

Члены рабочей комиссии:

(Ф.И.О.)

«_____» _____ 2019 г.

Приложение № 3

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

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

_____ (наименование учреждения)

за период работы с _____ 2019 г.

Руководитель учреждения

(подпись)

(Ф.И.О.)

Протокол согласован:

Наименование органа государственного самоуправления, профсоюзной организации	Дата получения	Дата согласования	Подпись

Дата получения протокола учреждением после согласования

«_____» _____ 2019 г.

(Ф.И.О.)

(подпись)

ПРОТОКОЛ

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

_____ (наименование учреждения)

за период работы с _____ 2019 г.

Нами, членами рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности работы педагогических работников осуществлена работа по оценке деятельности педагогических работников за период с _____ 2019 года.

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии

(Ф.И.О.)

(подпись)

Члены рабочей комиссии:

(подписи)

(Ф.И.О.)

«_____» _____ 2019 г.