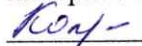


Согласовано:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ «Специальная школа-
интернат г.Задонска»

 С.Н. Коптева

Утверждаю:

Директор
ГБОУ «Специальная школа-
интернат г.Задонска»

приказ № 378 от « 26 » августа 2024г.

 Н.И. Левченко



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГБОУ «Специальная школа-интернат г.Задонска»

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников областных государственных учреждений (далее - Положение) разработано в соответствии с Законом Липецкой области от 07.10.2008 г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Липецкой области от 04.08.2022г. № 69 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам областных государственных учреждений», постановлением Правительства Липецкой области от 11.07.2023г. № 348 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений образования», постановлением Правительства Липецкой области от 15.06.2023г. № 303 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений культуры и туризма», постановлением Правительства Липецкой области от 26.06.2024г. N 366 "О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений здравоохранения" и Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений.

2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников ГБОУ «Специальная школа-интернат г.Задонска» (далее – учреждение). Локальный нормативный акт учреждения, устанавливающий систему оплаты труда, принимается работодателем 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 государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

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

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

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

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

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

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

9. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников;
- государственных гарантий по оплате труда;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, осуществляющих образовательную деятельность;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном

и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждённых решением комиссии;

- мнения представительного органа работников учреждения.

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

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

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

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

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

13. Размеры должностных окладов работников из числа учебно-вспомогательного персонала, ставок заработной платы и должностных окладов педагогических работников, учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню образования согласно приложению № 1 Закона Липецкой области от 07.10.2008 г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений»,

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

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

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

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам

16. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждённого постановлением администрации Липецкой области от 11.07.2023 г. № 348 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений образования», постановлением Правительства Липецкой области от 04.08.2022г. № 69 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам областных государственных учреждений» работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - при сверхурочной работе;
 - при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - при работе в ночное время;
 - при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья;
 - за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ:
 - за классное руководство - педагогическим работникам областных государственных общеобразовательных организаций, за классное руководство (кураторство) - педагогическим работникам областных государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования;
 - за проверку письменных работ;
 - за руководство направлениями методической работы, методическими объединениями;
 - за заведование учебными кабинетами общеобразовательного цикла, учебными мастерскими;
 - за заведование воспитательными группами;
 - за заведование теплицей, живым уголком;
 - за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник».

17. Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов (по результатам специальной оценки условий труда), производится в следующих размерах:

при подклассе условий труда 3.1 - 12 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), тарифной ставки;
при подклассе условий труда 3.2 - 13 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), тарифной ставки;
при подклассе условий труда 3.3 - 14 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), тарифной ставки;
при подклассе условий труда 3.4 - 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), тарифной ставки.

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

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

18. 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 (включая повышающий коэффициент), должностного оклада, рассчитанных за час работы) с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными условиями труда за каждый час работы в ночное время.

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

Оплата в повышенном размере за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится за фактически отработанные часы (ч .3 ст. 153 ТК РФ). Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам учреждения, получающим заработную плату (должностной оклад с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера), в размере не менее одинарной дневной или часовой заработной платы (части оклада (должностного оклада) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, этот день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

20. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ, конкретный размер выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

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

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

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

22. Выплаты, предусмотренные пунктом 21 устанавливаются работникам только в том случае, если в их трудовые функции входит осуществление предусмотренных данной выплатой обязанностей, а именно педагогическими работниками, медицинскими работниками, помощниками воспитателя.

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

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты (%, руб.)
Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог, социальный педагог,		

педагог дополнительного образования, старший воспитатель, воспитатель, мастер производственного обучения		
1	За классное руководство: - классы (группы) с количеством свыше 6 учащихся - классы (группы) с количеством учащихся до 6 учащихся	4000 руб. 3000 руб.
2	За руководство направлениями методической работы, методическими объединениями	20%
3	За заведование учебными кабинетами общеобразовательного, цикла: -кабинетами химии, физики, биологии, технологии, информатики, ОБЖ, спортивным залом и по другим предметам, включая кабинеты начальных классов, слуховой работы; - учебной мастерской, лабораторией, тренажёрным залом, бассейном	10% 20%
4	За заведование воспитательными группами	10%
5	За заведование: - теплицей, - живым уголком	50% 10%
6	За проверку письменных работ: - учителям 1-5 классов (русский язык, развитие речи, математика, математическое представление, речь и альтернативная коммуникация) - учителям русского языка и литературы, математики (алгебры и геометрии), развития речи, математического представления, речи и альтернативной коммуникации -учителям иностранного языка, химии, физики, биологии, географии, истории, обществознания, чтение (литературное чтение), информатики, литературного чтения, природоведения и других дисциплин общеобразовательного цикла	30% 25% 10%

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

24. Выплата за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» закрепляется в трудовом договоре, либо соглашении к нему с учетом содержания и объема работы.

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 администрации Липецкой области от 11.07.2023 г. № 348 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений образования», постановлением Правительства Липецкой области от 04.08.2022г. № 69 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам областных государственных учреждений».

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

- выплата за интенсивность, высокие результаты работы;
- выплата за наличие государственной награды - почетного звания "Заслуженный" или "Народный", ученой степени кандидата наук, доктора наук и работающим по соответствующему профилю;

- выплаты за наличие квалификационной категории (за исключением педагогических работников, указанных в таблице 1.1 приложения 1 к Закону Липецкой области от 07.10.2008 г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений»);

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

- выплаты водителям автомобиля за классность;

- выплата водителям за безаварийную работу;

- премии по итогам работы.

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

27. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются:

- руководителям от 100 до 120 процентов должностного оклада;

- заместителям руководителя от 90 до 110 процентов должностного оклада;

- главным бухгалтерам от 80 до 100 процентов должностного оклада.

Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, при назначении впервые на должность руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливаются в минимальном размере при назначении на должность впервые, за исключением случаев, когда на должность руководителя учреждения назначается лицо, имеющее опыт работы на руководящих должностях в органах государственной власти и органах местного самоуправления.

28. Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты работы заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются за выполнение следующих показателей:

1) Заместителю директора, курирующему вопросы по учебно-воспитательной работе – до 110% должностного оклада:

- позитивная динамика учебных достижений, обучающихся по курируемым заместителем директора предметам, направлениям – 10% должностного оклада;

- положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии – 10% должностного оклада;

- положительная динамика количества замещающих семей, охваченных сопровождением – 10% должностного оклада;

- организация межведомственного взаимодействия и взаимодействия с органами, осуществляющими отдельные полномочия в сфере опеки и попечительства, в рамках сопровождения замещающих семей и выпускников организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей – 5% должностного оклада;

- участие в реализации и проведении программ, проектов и мероприятий различных уровней – 10% должностного оклада;
- наличие у заместителя директора системы учета как нормативных (оценки, призовые места), так и ненормативных достижений обучающихся (учащихся) (степень социальной активности, ответственности и т.д.) – 5% должностного оклада;
- результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса, плана воспитательной работы – 10% должностного оклада;
- наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя руководителя – 5% 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 директора – 5% должностного оклада;
- наличие выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.) – 10% должностного оклада;
- наличие открытых уроков (занятий), проведенных курируемыми заместителем директора педагогами – 10% 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) Заместителю директора, курирующему вопросы по административно-хозяйственной части – до 110% должностного оклада:

- за организацию и результативность выполнения мероприятий по энергосбережению и повышению энергетической эффективности – 10% должностного оклада;
- своевременное заключение государственных контрактов и договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.) – 10% должностного оклада;
- своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок – 15% должностного оклада;
- обеспечение учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности – 15% должностного оклада;
- отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности – 15% должностного оклада;
- наличие приборов учета теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей – 15% должностного оклада;
- своевременная подготовка к новому учебному году – 15% должностного оклада;

- содержание в надлежащем порядке прилегающей территории – 15% должностного оклада.

3) Главному бухгалтеру – до 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 – 35% должностного оклада;

- за организацию финансового контроля – 35% должностного оклада.

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

При стаже работы

от 1 до 5 лет – 10 %;

от 5 до 10 лет – 20 %;

от 10 до 15 лет – 25 %;

свыше 15 лет – 30 %.

При установлении выплаты за выслугу лет учитываются периоды:

замещения государственных должностей и должностей государственной службы Российской Федерации;

замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы Российской Федерации;

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

работы на соответствующих должностях в государственных и муниципальных учреждениях;

работы в соответствующей отрасли, по специальности, направлению подготовки.

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

30. Ежемесячная выплата за выслугу лет медицинским работникам устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах (постановление Правительства Липецкой области от 26.06.2024г. N 366 "О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений здравоохранения"):

При стаже работы

от 3 до 5 лет – 5 %;

свыше 5 лет – 10 %;

При установлении выплаты за выслугу лет учитываются периоды работы:

замещения государственных должностей и должностей государственной службы Российской Федерации;

замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы Российской Федерации;
в медицинских организациях независимо от формы собственности;
по специальности.

В стаж работы для установления выплаты за выслугу лет засчитываются периоды работы на иных должностях при условии, что полученные в указанные периоды опыт и знания необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности, на основании приказа руководителя учреждения.

31. Ежемесячная выплата за выслугу лет библиотекарю устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах (постановление Правительства Липецкой области от 15.06.2023г. № 303 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений культуры и туризма»):

При стаже работы
от 1 до 5 лет – 20 %;
от 5 до 10 лет – 25 %;
от 10 до 15 лет – 30 %;
от 15 до 20 лет – 35 %;
свыше 20 лет – 40 %.

В стаж работы для установления выплаты за выслугу лет включаются периоды:

замещения государственных должностей и должностей государственной службы Российской Федерации;

замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы Российской Федерации;

работы по специальности, направлению подготовки.

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

В стаж работы для установления выплаты за выслугу лет засчитываются периоды работы на иных должностях при условии, что полученные в указанные периоды опыт и знания необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности, на основании приказа руководителя учреждения.

32. Ежемесячные выплаты за интенсивность устанавливаются специалистам, служащим в размере от 10 до 340 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки), рабочим от 10 до 350 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) за выполнение следующих показателей:

1) Заведующему складом:

- за организацию работы по проведению экспертизы продуктов питания – 40% должностного оклада;
- за приёмку и хранение продуктов питания в соответствии со спецификациями и требованиями СанПин – 50 % должностного оклада;

- за подготовку сведений для оформления заявок на закупку товарно-материальных ценностей – 20% должностного оклада;
- за качество обслуживания, отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, обучающихся – 20% должностного оклада;
- за отсутствие замечаний со стороны проверяющих – 10% должностного оклада;
- за содержание склада в соответствии с требованиями СанПиН – 10% должностного оклада;
- за своевременный контроль и сохранность выданного имущества – 20% должностного оклада;
- за ведение документации, связанной с материальной ответственностью – 20% должностного оклада;
- за заполнение (ежедневно) сведений по мониторингу питания – 35%;
- работа по взаимодействию с поставщиками – 100%;
- за предоставление информации в рамках программ электронных мониторингов – 95%.

2) Кастелянше:

- за подготовку сведений для оформления заявок на закупку товарно-материальных ценностей – 20 % тарифной ставки;
- за качество обслуживания, отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, обучающихся – 20 % тарифной ставки;
- за отсутствие замечаний со стороны проверяющих – 20 % тарифной ставки;
- за содержание склада в соответствии с требованиями СанПиН – 20 % тарифной ставки;
- за соблюдение противопожарных и санитарных правил – 30 % тарифной ставки;
- за своевременный контроль и сохранность выданного имущества – 20% тарифной ставки;
- за ведение документации, связанной с материальной ответственностью – 20 % тарифной ставки.

3) Бухгалтеру (ведущему бухгалтеру):

- за работу с персональными данными сотрудников - 60 % должностного оклада;
- за оперативную и качественную подготовку информации, необходимой для предоставления бухгалтерской, статистической, налоговой и иной отчетности - 50 % должностного оклада;
- за работу в системе электронного документооборота - 40 % должностного оклада;
- за работу с документами строгой отчетности - 50 % должностного оклада;
- за отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов - 50% должностного оклада;
- за осуществление работы по внедрению стандартов бухгалтерского учёта – 50 % должностного оклада;

4) Экономисту (ведущему экономисту):

- за работу с документами строгой отчетности – 50 % должностного оклада;

- за оперативную и качественную подготовку информации, необходимой для предоставления статистической и иной отчетности – 50 % должностного оклада;
- за работу в системе электронного документооборота – 45% должностного оклада;
- работа по своевременному обновлению и пополнению сведений на сайте bus.gov.ru – 25% должностного оклада;
- выдача, регистрация и получение путевых листов, контроль правильности их заполнения – 30 % должностного оклада
- за отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов – 50% должностного оклада.

5) Инспектору по кадрам:

- за работу с персональными данными сотрудников – 100% должностного оклада;
- за ведение учета личного состава организации, учета и хранения трудовых книжек – 70 % должностного оклада;
- за обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде – 70% должностного оклада;
- за отсутствие замечаний по срокам предоставления информации – 70% должностного оклада;
- за соблюдение сроков и своевременную сдачу отчетности – 30% должностного оклада.

6) Инженеру:

- за своевременное и оперативное обновление баз для антивирусных программ – 50 % должностного оклада;
- за обеспечение сохранности и работоспособности технических средств – 60 % должностного оклада;
- за обеспечение надежного хранения информации в электронном виде – 50 % должностного оклада;
- за своевременное обеспечение консультаций и технической поддержки сотрудников учреждения – 50 % должностного оклада.

7) Специалисту по закупкам (старшему специалисту по закупкам):

- за обеспечение организации заключения контрактов и договоров и контроль их исполнения – 60 % должностного оклада;
- за качественную и оперативную подготовку аналитической информации к совещаниям и в связи с поступающими запросами – 60 % должностного оклада;
- за отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов – 70% должностного оклада;
- за работу в единой информационной системе в сфере закупок и электронных торговых площадок – 95 % должностного оклада.

8) Специалисту по охране труда:

- за участие в разработке и контроле над функционированием системы управления охраной труда в учреждении в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, с целями и задачами организации,

рекомендациями межгосударственных и национальных стандартов в сфере безопасности и охраны труда – 50 % должностного оклада;

- за осуществление контроля над соблюдением в структурных подразделениях учреждения законодательных и нормативных правовых актов по охране труда, проведением профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, выполнением мероприятий, направленных на создание здоровых и безопасных условий труда в организации, предоставлением работникам установленных компенсаций по условиям труда – 50% 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 – 40 % должностного оклада;

- за участие в расследовании несчастных случаев, в разработке мероприятий по их предотвращению – 35 % должностного оклада.

9) Технику:

- за выполнение технических работ срочного характера – 45 % должностного оклада;

- за отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетов, материалов, информации – 45 % должностного оклада;

- за снятие показаний с приборов учёта, их регистрация и передача – 35 % должностного оклада;

- за сохранность и бесперебойную работу оборудования, его наладка и настройка – 30 % должностного оклада.

10) Водителю автомобиля:

- за интенсивный разъездной характер работ – 60% тарифной ставки;

- за поддержание транспортного средства в надлежащей технической исправности – 40 % тарифной ставки;

- за обеспечение своевременной мойки транспортного средства – 25% тарифной ставки;

- за своевременное и качественное оформление отчетной документации – 40 % тарифной ставки.

11) Секретарю-машинистке:

- 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 – 40 % должностного оклада;

- за работу с документами строгой отчётности – 40 % должностного оклада.

12) Механику:

- за контроль над эксплуатацией автотранспорта, осуществление технического надзора за состоянием автомобилей на линии, оперативное и своевременное выявление причин неисправностей и принятие мер к их устранению – 40 % должностного оклада;

- за выпуск водителей на линию, проведение инструктажа водителей – 40 % должностного оклада.

13) Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (рабочие):

- за отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной и канализационной сети, на обеспечение бесперебойной работы отопительной и канализационной сети – 45 % тарифной ставки;

- за отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности – 50% тарифной ставки;

- за отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и воспитанников – 40 % тарифной ставки;

- за поддержание порядка в служебных помещениях – 50 % тарифной ставки.

14) Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (тех. служащие):

- за отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности – 50% тарифной ставки;

- за отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и воспитанников – 50 % тарифной ставки;

- за своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий – 50 % тарифной ставки.

15) Машинисту по стирке и ремонту спецодежды:

- за отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности – 45 % тарифной ставки;

- за отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности – 50% тарифной ставки;

- за отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и воспитанников – 50 % тарифной ставки;

- за своевременное поддержание порядка в помещениях – 50 % тарифной ставки.

16) Дворнику:

- за своевременную уборку улиц, тротуаров, участков и площадей, обслуживаемой территории – 35 % тарифной ставки;

- за очистку пожарных колодцев для свободного доступа к ним в любое время – 35 % тарифной ставки;

- за рытье и прочистку канавок и лотков для стока воды – 25 % тарифной ставки;

- за промывку уличных урн и периодическую очистку их от мусора – 25 % тарифной ставки;

- за исправность и сохранность наружного оборудования и имущества (заборов, лестниц, карнизов, водосточных труб, урн, вывесок и т.д.) – 25 % тарифной ставки;

- за сохранность зеленых насаждений и их ограждений – 20 % тарифной ставки.

17) Библиотекарю:

- за наличие ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем – 30 % должностного оклада;

- за работу с библиотечным фондом – 30 % должностного оклада;
- за оформление тематических выставок – 20 % должностного оклада;
- за проведение анализа по определению читательских потребностей учащихся и других лиц и уровня их читательской активности – 20 % должностного оклада;
- за увеличение доли учащихся и других лиц, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с предыдущим годом – 20 % должностного оклада;
- за внедрение электронных образовательных ресурсов – 20 % должностного оклада;
- за модернизацию деятельности информационно-библиотечного отдела – 20 % должностного оклада;
- за использование нестандартных форм выставочной работы (электронная выставка, выставка с применением поделок, игрушек и т.п.) – 20 % должностного оклада.

18) Врачу-педиатру:

- за своевременное и оперативное информирование родителей (законных представителей) несовершеннолетних о проведении обследования на ПМПК, государственной итоговой аттестации, а также индивидуальная работа с ними – 20 % должностного оклада;
- за проведение витаминизации воспитанникам в осенне-весенний период – 20 % должностного оклада;
- за оказание консультативной помощи учителям в маркировке ученической мебели, контроль над расстановкой ученической мебели, заполнение листа здоровья в классных журналах – 15 % должностного оклада;
- за проведение санитарно-просветительской работы с работниками, воспитанниками – 20 % должностного оклада;
- за ведение документации в электронной форме – 10 % должностного оклада.

19) Медицинской сестре:

- за своевременное и оперативное информирование родителей (законных представителей) несовершеннолетних о проведении обследования на ПМПК, государственной итоговой аттестации, а также индивидуальная работа с ними – 20 % должностного оклада;
- за проведение витаминизации воспитанникам в осенне-весенний период – 20 % должностного оклада;
- за участие в приёмке лекарственных средств, медицинских товаров – 20 % должностного оклада.

20) Медицинской сестре (выполняющей функции диетической):

- за составление технологических карт питания с учётом норм – 30 % должностного оклада;
- за разработку программы лечебного питания – 30 % должностного оклада;
- за проведение среди обучающихся работы по правильному питанию – 25 % должностного оклада;

21) Повару (повару, выполняющему обязанности шеф-повара):

- за отсутствие замечаний проверяющих органов на санитарно-гигиеническое состояние помещения – 50 % тарифной ставки;
- за отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественной мойки посуды, проведение генеральных уборок – 30 % тарифной ставки;
- за сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря – 20 % тарифной ставки;
- за высокое качество приготовления пищи – 50 % тарифной ставки;
- за высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований по организации приготовления пищи, работа не входящая в круг основных обязанностей – 20 % тарифной ставки;
- за качественное обслуживание воспитанников, оперативное реагирование на различные неполадки и сбои в работе – 30 % тарифной ставки.

22) Кухонному рабочему:

- за отсутствие замечаний проверяющих органов на санитарно-гигиеническое состояние помещения – 30 % тарифной ставки;
- за отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественной мойки посуды, проведение генеральных уборок – 30 % тарифной ставки;
- за сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря – 20 % тарифной ставки;
- за высокое качество приготовления пищи – 20 % тарифной ставки;
- за высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований по организации приготовления пищи, работа не входящая в круг основных обязанностей – 20 % тарифной ставки;
- за качественное обслуживание воспитанников, оперативное реагирование на различные неполадки и сбои в работе – 20 % тарифной ставки;
- за поддержание порядка в служебных помещениях – 30% тарифной ставки.

23) Помощнику воспитателя (помощнику воспитателя (ночному)):

- за снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом, отсутствие травм среди воспитанников (обучающихся), отсутствие замечаний по соблюдению режима – 50 % должностного оклада;
- за отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений, замечаний по обеспечению сохранности материальных ценностей – 50 % должностного оклада;
- за отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и воспитанников – 40 % должностного оклада;
- за сложность работы с контингентом детей – 35% должностного оклада;
- за привитие воспитанникам гигиенических навыков во время купания – 100% должностного оклада.
- за проведение индивидуальной работы по присмотру и уходу с воспитанниками – 3500,00 рублей.

24) Ассистенту по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья:

- за отсутствие травм среди воспитанников (обучающихся) – 40% должностного оклада;
- за отсутствие замечаний по соблюдению режима – 40% должностного оклада;

- за отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и воспитанников – 40% должностного оклада.

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

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты, %
	Учитель	
1	За соответствие результатов внутренней и внешней систем оценки качества образования (по результатам ВПР, ГИА, итоговой аттестации <i>не менее 70% обучающихся показывают соответствие</i>) За соответствие результатов внутренней и внешней экспертизы качества образования (не менее 70% обучающихся) по результатам: -ОГЭ, при отсутствии учащихся, имеющих неудовлетворительную оценку)	15
2	За работу с детьми, обучающимися по СИПР	10
3	За наличие победителей и призеров профильной предметной интернет-олимпиады «Родник знаний»: -победители -призеры	10 5
4	За реализацию вариативных форм образовательной деятельности: -инклюзивное, программы для детей с ОВЗ (от 3-х и выше)	10
5	За участие в методической работе учреждения	10
6	За проведение профориентационной работы	10
7	За использование в процессе обучения современных технологий (ИКТ, здоровье-сберегающих и т.д.)	10
8	За работу в электронной базе « Барс» и с персональными данными обучающихся и родителей	10
9	За проведение мастер-классов, открытых занятий, выступлений на конференциях, круглых столах, наличие опубликованных работ	10
10	За осуществление сурдоперевода на мероприятиях, за ведение госпабликов	10
11	За участие в конкурсах, на итоговом собеседовании экспертов, членов жюри, в том числе проводимых иными организациями	10
12	За наставничество над молодыми педагогами, педагогический стаж которых не превышает 2-х лет <i>За осуществление наставнической деятельности по утвержденной модели: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «педагог – молодой педагог образовательной организации» и др.</i>	10
13	За участие в профессиональных конкурсах совместно с обучающимися: - всероссийского уровня - регионального уровня - муниципального уровня	20 15 10
14	За наличие победителей и призеров различных конкурсов, соревнований (без учета проводимых онлайн):	

	- всероссийский этап - региональный этап	20 15
15	За результативность участия в региональных межрегиональных и заключительных этапах Всероссийских соревнований (игр) учащихся (обучающихся): «Президентские состязания», «Президентские спортивные игры», областной спартакиады среди учащихся, финале областной военно-спортивной игры «Патриот», Параспартакиаде «Мир без границ». Параспартакиаде «Мы вместе». Первенство и чемпионаты по видам спорта Липецкой области среди детей с ОВЗ и детей-инвалидов: - всероссийский этап - региональный этап - муниципальный этап	15 10 5
16	За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста Применяется для молодых специалистов. Статус молодого специалиста определяется областным отраслевым соглашением между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в первые два года работы в последующие три года работы	50 30
17	За ведомственные (отраслевые) награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области» награды, установленные Приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)	20
18	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
	Педагог - психолог, социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель	
1	За снижение доли обучающихся с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом (снижение доли за счет отчисления учащихся данной категории не учитывается)	15
2	За снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом или их отсутствие	10
3	За наличие проведенных (не менее одного в месяц):	

	- мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив обучающихся	10
	- психопросветительских и психопрофилактических, социально-просветительских и профориентационных мероприятий	10
4	За работу с педагогами по консультированию по вопросам развития, поведения учащихся	10
5	За участие в профессиональных конкурсах (без учета проводимых онлайн): - всероссийского уровня - регионального уровня	20 15
6	За наличие победителей и призеров профильной предметной интернет-олимпиады «Родник знаний»: -победители -призеры	10 5
7	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	15
8	За проведение профориентационной работы	10
9	За увеличение доли граждан, которым оказана психолого-педагогическая и логопедическая, социально-педагогическая и методическая помощь, в сравнении с предыдущим периодом	15
10	За разработку брошюр, буклетов, памяток и др. по актуальным вопросам, касающимся воспитания детей в семьях, в т.ч. замещающих	10
11	Наличие научно-педагогических публикаций в СМИ	10
12	За использование в работе современных педагогических технологий	15
13	Положительная динамика в речевом развитии обучающихся (учащихся, воспитанников) в сравнении с предыдущим периодом	10
14	За участие в качестве экспертов, членов жюри конкурсов и профильных олимпиад	15
15	За организацию, проведение и обработку данных областных акций, мониторинговых исследований в том числе социально-психологических тестирований: - регионального уровня - федерального уровня	10 20
16	За внедрение электронных образовательных ресурсов	15
17	За использование нестандартных форм выставочной работы (электронная выставка, выставка с применением поделок, игрушек и т.п.)	15
18	За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста Применяется для молодых специалистов. Статус молодого специалиста определяется областным отраслевым соглашением между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в первые два года работы в последующие три года	 50 30
19	За ведомственные (отраслевые) награды:	20

	нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области» награды, установленные Приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)	
20	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
	Старший воспитатель, воспитатель	
1	За снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом, отсутствие травм среди воспитанников (обучающихся), отсутствие замечаний по соблюдению режима	20
2	За своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, мониторинги, документация по приему воспитанников и т.д.)	15
3	За участие в общественных мероприятиях, в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	10
4	За участие в профессиональных конкурсах (без учета проводимых онлайн): - всероссийского уровня - регионального уровня	20 15
5	За наличие призеров, победителей, конкурсов, соревнований среди обучающихся (без учета проводимых онлайн): - федерального уровня - регионального уровня - уровень учреждения	15 10 5
6	За участие в методической работе учреждения	10
7	За проведение мероприятий, подготовку сценариев, сценических костюмов	15
8	За проведение профориентационной работы и участие в комплектовании учреждения на новый учебный год	10
9	За организацию культурно-массовых, спортивных мероприятий с обучающимися (воспитанниками)	15
10	За осуществление подъема обучающихся (учащихся, воспитанников) в утренние часы	10
11	За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста Применяется для молодых специалистов. Статус молодого специалиста определяется областным отраслевым соглашением между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации	

	в первые два года работы	50
	в последующие три года работы	30
12	За ведомственные (отраслевые) награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области» награды, установленные Приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)	20
13	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
14	За наставничество над молодыми педагогами, педагогический стаж которых не превышает 2-х лет <i>За осуществление наставнической деятельности по утвержденной модели: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «педагог – молодой педагог образовательной организации» и др.</i>	10
Мастер производственного обучения		
1	Наличие студентов (выпускников), получивших при выпуске повышенные квалификационные разряды (более 30 % от состава учебной группы)	10
2	За отсутствие травм обучающихся на занятиях, за отсутствие замечаний по технике безопасности.	5
3	За взаимодействие с работодателями при проведении производственной практики	10
4	За наличие призеров, победителей, конкурсов среди обучающихся (без учета проводимых онлайн): - федерального уровня - регионального уровня	15 10
5	За своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, мониторинги и т.д.)	5
6	За участие в профессиональных конкурсах (без учета проводимых онлайн): - всероссийского уровня - регионального уровня	15 10
7	За проведение профориентационной работы и участие в комплектовании учреждения на новый учебный год	5
8	За подготовку и проведение регионального Чемпионата рабочих профессий и демонстрационного экзамена по стандартам ВорлдСкиллс Россия, конкурса профессионального мастерства среди инвалидов и лиц с ОВЗ «Абилимпикс»	10
9	За разработку и обновление КИМ, КОС, материалов текущего,	5

	промежуточного, итогового контроля знаний по дисциплине/МДК, получивших согласование на методическом совете	
10	За разработку и обновление программ по дисциплине/МДК, получивших согласование на методическом совете	2
11	За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста Применяется для молодых специалистов. Статус молодого специалиста определяется отраслевым соглашением между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в первые два года работы в последующие три года работы	50 30
12	За ведомственные (отраслевые) награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области» награды, установленные Приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)	20
13	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
	Педагог дополнительного образования	
1	За успешность участия (динамика достижений обучающихся на олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях и др.) в мероприятиях: - всероссийского - регионального уровня - муниципального уровня	25 20 10
2	За использование в процессе обучения современных педагогических технологий (ИКТ, здоровьесберегающих технологий)	25
3	За участие детского коллектива в общественно-значимых делах учреждения, организацию творческих мероприятий За наличие звания «Образцовый детский коллектив»	25
4	За подготовку и участие в методической, научно-исследовательской работе, за организацию исследовательской и проектной деятельности учащихся	25
5	За проведение мастер-классов, открытых занятий, выступления на конференции, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.	25

6	За сохранность контингента учащихся	15
7	За участие в профессиональных конкурсах, творческих и методических мероприятиях, работе творческих и проектных групп За членство педагога во Всероссийских общественных организациях (Союзах, Федерациях, Ассоциациях и т.д.)	15
8	За работу с детьми с особыми образовательными потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети) За организацию работы с детьми группы «риска» (дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся на учете в КДН)	10
9	За публикации (представление) опыта работы в СМИ	15
10	За работу в электронной базе «Барс» и с персональными данными учащихся и родителей	10
11	За подготовку и проведение регионального Чемпионата рабочих профессий и демонстрационного экзамена по стандартам ВорлдСкилс Россия, конкурса профессионального мастерства среди инвалидов и лиц с ОВЗ «Абилимпикс»	10
12	За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста Применяется для молодых специалистов. Статус молодого специалиста определяется областным отраслевым соглашением между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в первые два года работы в последующие три года работы	 50 30
13	За ведомственные (отраслевые) награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области» награды, установленные Приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)	20
14	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10

34. Выплата за наличие государственной награды - почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук и работающим по соответствующему профилю устанавливается в размере 25 процентов

должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент).

Выплата за наличие государственной награды - почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук и работающим по соответствующему профилю устанавливается в размере 40 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент).

При наличии нескольких почетных званий и ученой степени выплата к должностному окладу, ставке заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент) устанавливается по одному из оснований.

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

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

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

36. Выплаты за наличие квалификационной категории медицинским работникам, устанавливаются в следующих размерах (постановлением Правительства Липецкой области от 26.06.2024г. N 366 "О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений здравоохранения"):

высшая квалификационная категория - 30% должностного оклада;

первая квалификационная категория - 20% должностного оклада;

вторая квалификационная категория - 10% должностного оклада.

37. Выплаты водителям за классность устанавливаются в следующих размерах:

- I класс в размере 25 процентов тарифной ставки;

- II класс в размере 10 процентов тарифной ставки.

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

39. Стимулирующая надбавка за общественную и социально-значимую работу в интересах коллектива (в составе выплат за интенсивность труда) устанавливается председателю первичной профсоюзной организации в размере 10 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада)

40. Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты труда вновь принятым педагогическим работникам могут быть установлены по истечении первого месяца работы на основании оценки выполнения утвержденных показателей результативности, отраженных в представленной аналитической справке педагогического работника.

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

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

- по окончании длительной болезни;
- по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года по истечении 10 лет непрерывной работы;
- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, при увольнении с выходом на пенсию (при приеме данных сотрудников вновь), при переводе на иную педагогическую должность (*при совпадении профиля направления деятельности*), при переходе на аналогичную должность из другой образовательной организации;
- возобновления в течение полугода трудовых отношений по должности с которой были уволены.

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

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

42. За счёт средств от приносящей доход деятельности педагогическим работникам, оказывающим платные услуги, устанавливается стимулирующая надбавка (в рамках выплат за интенсивность труда) в размере 50% ставки заработной платы пропорционально количеству отработанного времени.

V. Порядок установления стимулирующих выплат за высокие результаты работы.

43. Оценка выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников осуществляется два раза в год: в сентябре – 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 представителя выборного органа первичной профсоюзной организации, либо иного представительного органа работников.

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

Оценка результативности работы заместителей руководителя, главного бухгалтера осуществляется руководителем образовательного учреждения на основании представленной аналитической справки о работе по выполнению показателей за соответствующий период. Оценка осуществляется один раз в год, в январе – по итогам работы за год.

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 выборный орган первичной профсоюзной организации либо иной представительный орган работников.

В листе согласования протокола председатель выборного органа первичной профсоюзной организации либо представитель иного представительного органа работников ставят свои подписи и дату согласования, и передают в учреждение.

После получения листа согласования протокола с председателем выборного органа первичной профсоюзной организации, либо представителем иного представительного органа работников руководитель учреждения издает приказ о выплатах за высокие результаты работы педагогическим работникам учреждения за соответствующий период и передает его с приложением оригиналов протокола и оценочных листов в бухгалтерию для их начисления.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для

подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящими рекомендациями норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников образовательного учреждения по другим основаниям комиссией не принимаются, и не рассматриваются.

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

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

VI. Условия и порядок премирования

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

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

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

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

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

- прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- нанесение учреждению своими действиями и (или) и бездействием материального ущерба, в том числе в результате нецелевого использования средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения;

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

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

- наличие в отчетном периоде обоснованных жалоб граждан.

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

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

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

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

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

51. Премии заместителям директора и главному бухгалтеру по итогам работы за квартал, полугодие и год выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности, в размере не более 6 должностных окладов в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

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

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

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

56. Премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие и год работникам учреждения выплачиваются за счет средств, предусмотренных на

оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности, в размере не более двух должностных окладов (ставок заработной платы, включая установленный повышающий коэффициент), тарифных ставок в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

57. Премии за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником работникам выплачиваются за счет экономии средств по фонду оплаты труда. На премирование работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) направляется не более 5 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

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

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

60. При назначении премиальных выплат работнику учитываются следующие показатели:

- оперативность и профессионализм в решении вопросов, связанных с выполнением важных и сложных заданий;
- внесение работниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности учреждения;
- активное участие в мероприятиях, проводимых учреждением, управлением образования и науки Липецкой области;
- наличие призовых мест в областных конкурсах, круглогодичной спартакиаде;
- участие во всероссийских конкурсах и смотрах;
- представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, открытых уроках, семинарах и т.д.) и в средствах массовой информации;
- качественное планирование и своевременная сдача отчетности в рамках финансово-хозяйственной деятельности;
- организация и проведение мероприятий, повышающий авторитет и имидж школы у родителей, общественности;
- улучшение качественных показателей, связанных с финансовыми результатами деятельности школы, достигнутых при участии работника;
- работа по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников;
- проведение своевременной договорной компании;
- высокий уровень организационно-практических занятий, просветительской и разъяснительной работы с участниками образовательных отношений по вопросам обеспечения выполнения санитарно-эпидемиологических требований, предупреждения распространения вирусной инфекции;
- своевременное и качественное проведение работ, по подготовке зданий, сооружений, технического оборудования к осенне-зимнему и весенне-летнему периоду;
- соблюдение необходимых условий для оказания коррекционно-развивающей, компенсирующей помощи детям с ограниченными возможностями здоровья;

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.

61. 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.

62. Основанием для снижения размера премии является:

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

- нарушение трудовой дисциплины.

Снижение размера премии допускается не более чем на 30 процентов.

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

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

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

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

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

- успешное выполнение плановых показателей;

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

- наличие призовых мест в областных конкурсах, круглогодичной спартакиаде;

- участие во всероссийских конкурсах и смотрах;

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

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

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

- в связи с рождением ребенка у сотрудника;

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

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

договора;

- в связи с онкологическим заболеванием, требующим хирургической операции по жизненно важным показаниям или на оказание высокотехнологичной медицинской помощи по профилю «Онкология»;

- в особых случаях (несчастный случай, смерть работника, супруга/супруги, его родителей, детей), стихийных бедствий, продолжительная (свыше 1,5 месяцев) болезнь сотрудника и (или) членов его семьи); работнику, призванному на военную службу по мобилизации или поступившему на военную службу по контракту, либо заключившему контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации в зоне боевых действий, и членам его семьи.

Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника и документ, подтверждающий основание для ее предоставления.

К заявлению на оказание материальной помощи при наступлении онкологического заболевания, предоставляются документы, подтверждающие данное обстоятельство (направление на оказание высокотехнологичной медицинской помощи, справка из медицинского учреждения, договоры на оказание платных медицинских услуг, квитанции, чеки оплаты и т.д.).

Материальная помощь оказывается работнику в размере 5 тысяч рублей.

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

Основанием для выплаты материальной помощи директору является приказ управления образования и науки Липецкой области.

VIII. Заключение

67. Настоящее положение вступает в силу с 01.09.2024года.

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	Размер выплаты, %	Выпол-нено	Утверждено комиссией
.....			
			

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Итого выполнено (работником): _____ (%)

« _____ » _____ 2023 г. _____
(подпись) (Ф.И.О. работника)

Итого выполнено (по решению комиссии): _____ (%)

«Принято» « _____ » _____ 2023 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	Размер выплаты, %	
		утверждено	выполнено
1.			
2.			
3.			
4.			

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей
комиссии

(подпись)

(Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии:

(подпись)

(Ф.И.О.)

« ____ » _____ 20 ____ г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

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

_____ (наименование учреждения)
за период работы с _____ 20 ____ г.

Руководитель учреждения _____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

Протокол согласован:

Наименование профсоюзной организации	Дата получения	Дата согласования	Подпись

Дата получения протокола учреждением после согласования

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

ПРОТОКОЛ

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

_____ (наименование учреждения)
за период работы с _____ 20 г.

Нами, членами рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности работы педагогических работников осуществлена работа по оценке деятельности педагогических работников за период с _____ 20 года.

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей
комиссии

(подпись)

(Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии:

(подписи)

(Ф.И.О.)

« ____ » _____ 20 г.