

**Положение  
об оплате труда работников  
МБОУ СОШ № 36 г. Липецка**

**(на период со 02.09.2019 по 31.08.2020 г.)**

**I. Общие положения**

1. Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ №36 г.Липецка (далее - Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации г. Липецка от 14.12.2015 № 2315 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений города Липецка», Постановлением администрации г. Липецка от 21.10.2015 № 1926 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений города Липецка», Городским отраслевым Соглашением между администрацией города Липецка, департаментом образования администрации города Липецка, Липецкой городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2021 годы от 27.12.2018 (рег.номер 18 от 29.12.2018) и Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений.

2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников МБОУ СОШ №36 г.Липецка. Локальный нормативный акт учреждения, устанавливающий систему оплаты труда, принимается работодателем с учётом мнения представительного органа работников учреждения.

3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ №36 г. Липецка 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 МБОУ СОШ №36 г.Липецка 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 объема 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, 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**

1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

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

2. 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.

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

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

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

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

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

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

7. Руководителю учреждения размер должностного оклада устанавливается приказом учредителя в соответствии с группой по оплате труда на основании решения Липецкого городского Совета депутатов от 21.10.2008 № 894 «О Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка». Должностные оклады заместителям руководителя устанавливаются на 10-20 процентов ниже, чем руководителю.

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

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

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

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

- за работу с учащимися с ограниченными возможностями здоровья;

- за обучение по основным общеобразовательным программам на дому при наличии соответствующего медицинского заключения;

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

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

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

3. 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.

4. 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.

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

6. 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.

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

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

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты, %
<b>Учителя, педагогические работники</b>		
8.1.	В классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;	20
	за обучение по основным общеобразовательным программам на дому при наличии соответствующего медицинского заключения	20

8.2.	За классное руководство:	6000 руб.
8.3.	За руководство направлениями методической работы, методическими объединениями (кафедрами, комиссиями)	50
8.4.	За заведование учебными кабинетами:	
	химии, физики, биологии, технологии, информатики, лингафонным кабинетом, спортивным залом, малым спортивным залом, ИКТ-графики	15
8.5.	За заведование учебно-опытным участком (с апреля по октябрь)	10
8.6.	За проверку письменных работ:	
8.6.1	учителям 1-4 классов	25
8.6.2	учителям русского языка и литературы, математики	20
8.6.3	учителям иностранного языка, химии, физики, биологии, черчения, естествознания, географии, истории, обществознания, экономики, права	10

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

#### **VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

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

2. 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.

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

- за интенсивность, высокие результаты работы;
- за наличие государственной награды - почетного звания «Заслуженный» или «Народный», ученой степени кандидата наук, доктора наук работающим по соответствующему профилю;
- за наличие ведомственных наград и званий в пределах фонда оплаты труда в соответствии с правовыми актами учредителя и коллективными договорами учреждений.
- за выслугу лет (руководителю, заместителям руководителя, библиотекарю);
- премиальные выплаты по итогам работы.

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

Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются:

- заместителям руководителя от 50 до 110% должностного оклада.

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

5. **Заместителям руководителя ( по учебно-воспитательной работе)** ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты работы устанавливаются за выполнение следующих показателей:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты, %
5.1.	позитивная динамика учебных достижений обучающихся по курируемым заместителем руководителя предметам, направлениям в соответствии с ФГОС, фиксируемых ВСОКО ОУ (внутришкольным мониторингом);	10
5.2	положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные, инновационные образовательные технологии	10
5.3	наличие у заместителя руководителя системы учета как нормативных (оценки, призовые места), так и ненормативных достижений обучающихся (степень социальной активности, ответственности и т.д.)	10
5.4	результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса, плана воспитательной работы	10
5.5	Наличие инновационных проектов (программ), реализуемых в ОУ: - в муниципальной системе образования - в качестве региональной инновационной площадки - в составе федеральных инновационных площадок;	5 15 25
5.6	наличие инноваций, нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя руководителя	3 за каждое
5.7	организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении (актуализация информации на официальном сайте школы);	5
5.8	разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством курирующего заместителя руководителя;	2 за каждое
5.9	наличие выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.)	2 за каждое
5.10	Участие курируемыми заместителем руководителя педагогами в профессиональных конкурсах муниципального и выше уровней	5
5.11	Наличие призовых мест, занятых курируемыми заместителем педагогами в профессиональных конкурсах муниципального и выше уровней (кроме дистанционных)	10 20 30
5.12	наличие открытых уроков (занятий), проведенных курируемыми заместителем руководителя педагогами;	2 за каждое
5.13	наличие авторских публикаций	3 за каждое
5.14	разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования;	3 за каждое
5.15	отсутствие замечаний и предписаний по вопросам охраны труда, ГО ЧС и безопасности в ОУ	10

5.16	координация работы классных руководителей по оплате питания школьников	30
5.17	Охват учащихся, получающих дополнительное образование в ОУ по уровням образования: от 50% охваченных детей - от 75 % охваченных детей -	3 5
5.18	Отсутствие травм, полученных в образовательном процессе по причине нарушения педагогическими работниками ОУ должностных инструкций	5
5.19	Отсутствие выпускников 9-х классов, не получивших аттестат об основном образовании	5
5.20	Отсутствие выпускников 11-х классов, не получивших аттестат о среднем образовании	5
5.21	Отсутствие правонарушений среди учащихся ОУ	5
5.22	Отсутствие преступлений среди учащихся ОУ	5
5.23	Ежемесячная выплата заместителям руководителя за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах: от 1 до 5 лет – 10%; от 5 до 10 лет – 20%; от 10 до 15 лет – 30%; свыше 15 лет – 40%. При установлении выплаты за выслугу лет заместителям руководителя, 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.	
<b>6.</b>	<b><i>Заместителю руководителя по АХР</i></b>	
6.1.	обеспечение учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности ;	5
6.2.	отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности ;	5
6.3.	наличие приборов учета теплоэнергоснабжения и обеспечение их бесперебойной работы	5
6.4.	своевременная подготовка к новому учебному году;	5
6.5.	содержание в надлежащем порядке прилегающей территории;	5
6.6.	за поддержание и обеспечение работоспособности имущественного комплекса учреждения;	5
6.7.	за организацию и контроль своевременности и качества ремонтных работ;	5
6.8.	за ведение документации, связанной с материальной ответственностью.	5
<b>7.</b>	<b><i>Заведующей библиотекой</i></b>	
7.1.	за работу с библиотечным фондом (за фактический фонд на 1 сентября текущего года) при наличии свыше 8001 экз.	35
7.2.	за наличие ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем;	5 за каждый проект
7.3.	за выслугу лет 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%; 20 и более – 40%; При установлении выплаты за выслугу лет заместителям руководителя, учитываются периоды работы в отрасли образования или по специальности.	
<b>8.</b>	<b>Специалисту по кадрам</b>	
8.1	за работу с персональными данными сотрудников;	25
8.2	за обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде	25
8.2	за работу с мед.учреждениями по ежегодному профосмотру сотрудников и медицинскими документами (медицинскими книжками) сотрудников – 20%;	25
8.4	за работу с Пенсионным фондом, Фондом социального страхования – 20%;	25
<b>9.</b>	<b>Секретарю учебной части, архивариусу:</b>	
9.1	за работу с персональными данными и их обработку;	25
9.2	за организационное и техническое сопровождение работы по приёму обращений от физических и юридических лиц;	25
9.3	за работу с документами строгой отчётности и обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде ;	25
9.4	за работу по организации приема и отчисления учащихся;	25
<b>10.</b>	<b>Инженеру-программисту:</b>	
10.1	за своевременное и оперативное обновление баз для антивирусных программ;	25
10.2	за обеспечение сохранности и работоспособности технических средств;	25
10.3	за обеспечение надежного хранения информации в электронном виде;	25
	за сопровождение официального сайта МБОУ СОШ № 36.	25
<b>11.</b>	<b>Старшему специалисту по закупкам:</b>	
11.1	за обеспечение организации заключения контрактов и договоров и контроль их исполнения;	25
11.2	за качественную и оперативную подготовку аналитической информации к совещаниям и в связи с поступающими запросами;	25
<b>12.</b>	<b>Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторожу:</b>	
12.1	отсутствие замечаний по содержанию закреплённого участка	10
12.2	за очистку пожарных колодцев для свободного доступа к ним в любое время;	10
12.3	за регулярный и своевременный покос травы на пришкольном участке;	10
12.4	за выполнение косметического ремонта по каждому основанию .	10

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

<b>13.1</b>	<b>Учитель</b>	<b>%</b>
13.1.1	За соответствие результатов внутренней и внешней экспертизы качества образования достижений обучающихся (не менее 70% обучающихся) по результатам ВПР, ГИА	10
13.1.2.	За реализацию программ профильного или углубленного обучения в	10



	профильных классах	
13.1.3.	За применение в образовательном процессе дистанционных технологий, электронного обучения (устанавливается на период применения дистанционных технологий, электронного обучения)	10
13.1.4.	За работу с учащимися с особыми образовательными потребностями (учащимися, испытывающими трудности в обучении, одаренными детьми)	10
13.1.5.	За проведение занятий в рамках внеурочной деятельности (при наличии программы курсов внеурочной деятельности)	3 (за каждое занятие)
13.1.6.	За выполнение обязанностей по охране прав детства	10
13.1.7.	За наставничество над молодыми педагогами в течение двух лет	10
13.1.8.	За участие в профессиональных конкурсах	
	Всероссийского уровня	20
	регионального уровня	15
	муниципального уровня	10
13.1.9.	За наличие победителей и призеров различных этапов всероссийской олимпиады школьников (выплата назначается за каждого победителя или призера)	
	Всероссийский этап	20
	региональный этап	15
	муниципальный этап	10
13.1.10	За результативность участия в спортивных и военно-спортивных соревнованиях	
	всероссийский этап	15
	региональный этап	10
	муниципальный этап	5
13.1.11	За участие в сдаче норм ГТО	3
13.1.12	За наличие грамот и наград:	
	За звание «Заслуженный учитель РФ»	25
	За звание «Народный учитель РФ»	40
	За отраслевые награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области»(не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)	20
	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
	За ведение воинского учета работникам, должностными обязанностями которых это не предусмотрено	10
13.2	<b><i>Педагог - психолог, социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог</i></b>	
13.2.1.	За снижение доли обучающихся с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом	15
13.2.2.	За снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	10
13.2.3.	За наличие проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив обучающихся	10
13.2.4.	За увеличение количества обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития, поведения учащихся в сравнении с прошлым периодом	10

13.2.5.	За увеличение количества обращений учащихся в за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом	10
13.2.6.	За участие в профессиональных конкурсах	
	Всероссийского уровня	20
	регионального уровня	15
	муниципального уровня	10
13.2.7.	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половых возрастных особенностей личности и их использование в работе	15
13.2.8.	За наличие квалификационной категории	
	первая квалификационная категория	10
	высшая квалификационная категория	25
13.2.9.	За участие в сдаче норм ГТО	3
13.2.10	За наличие грамот и наград:	
	За звание «Заслуженный учитель РФ»	25
	За звание «Народный учитель РФ»	40
	За отраслевые награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области »(не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)	20
	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
<b>13.3.</b>	<b><i>старший методист, ПДО, педагог-организатор, инструктор по физической культуре, инструктор по труду</i></b>	
13.3.1	- За работу с автоматизированными системами: БАРС.Электронное допобразование. ПФДО (портал персонифицированного дополнительного образования), СПО портал; формирование и обновление БД школы . - За увеличение охвата	25  10
13.3.2	За проведение занятий в рамках внеурочной деятельности (при наличии программы курсов внеурочной деятельности)	10 (за каждое занятие)
13.3.3	За наличие победителей и призеров творческих конкурсов и соревнований том числе спортивных, интеллектуальных конкурсов: муниципальный уровень региональный уровень всероссийский уровень	 10 15 20
13.3.4	За реализацию программ (разделов) по сохранению и укреплению здоровья учащихся: 1) организацию внеурочной деятельности по физической культуре и спорту в условиях ФГОС в зависимости от количества охваченных детей: от 50% от общей численности от 30% от общей численности от 10% от общей численности 2) привлечение учащихся к оздоровительно-физкультурной деятельности через дополнительное образование в зависимости от количества и качества проведенных мероприятий за отчетный период (1 мероприятие – 5%);	 30 20 10  10

	3) организацию массовых спортивных мероприятий различных уровней (в зависимости от количества 1 мероприятие – 10% ); 4) отсутствие предписаний надзорных органов в части организации физической культуры; 5) отсутствие случаев травматизма учащихся .	10 10 10
13.3.5	За наличие результативных проектов в организации детского движения, РДШ;	10 за каждый
13.3.6	За наличие результативных проектов в организации добровольчества, волонтерского движения школьников ;	10 за каждый
13.3.7	За наличие результативных проектов в организации движения ЮНАРМИЯ	10 за каждый
13.3.8	За наличие квалификационной категории	
	первая квалификационная категория	10
	высшая квалификационная категория	25
13.3.9	За участие в сдаче норм ГТО	3
	За наличие грамот и наград:	
13.3.10	За звание «Заслуженный учитель РФ»	25
13.3.11	За звание «Народный учитель РФ»	40
13.3.12	За отраслевые награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области »(не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)	20
13.3.13	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
14.	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; - при наличии государственной награды - почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук и работающим по соответствующему профилю. При наличии нескольких почетных званий и ученой степени стимулирующая выплата устанавливается по одному из оснований.	25 40

## V. Условия и порядок премирования

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

2. Премирование заместителей руководителя по итогам работы за год осуществляется на основании отчета о выполнении целевых показателей деятельности учреждения, финансовых показателей муниципального задания за соответствующий отчетный период, представляемого в срок и по форме, установленной департаментом образования администрации города Липецка.

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

3. При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для снижения премии заместителям руководителя и являются:

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

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

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

- 1) невыполнение муниципального задания;
- 2) несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей муниципального задания учреждением за соответствующий отчетный период.
- 3) Снижение размера премии за год осуществляется пропорционально проценту невыполнения муниципального задания.
- 4) Снижение размера премии за несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей муниципального задания учреждением допускается не более чем на 30%.

6. Премии заместителям руководителя 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.

7. Премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда заместителям руководителя выплачиваются за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником День учителя.

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

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

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

11. Премии за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником День учителя 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. Премирование заместителя руководителя осуществляется в порядке, предусмотренном постановлением администрации г. Липецка от 14.12.2015 № 2315 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений города Липецка».

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

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

14. При назначении премиальных выплат работнику учитываются следующие показатели:

№ п/п	Наименование выплаты
14.1	своевременное и качественное выполнение своих функциональных обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией, а также поручений, заданий, приказов;
14.2	оперативность и профессионализм в решении вопросов, связанных с выполнением важных и сложных заданий;
14.3	внесение сотрудниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности учреждения;
14.4	активное участие в мероприятиях, проводимых учреждением;
14.5	представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, открытых уроках, семинарах и т.д.) и в средствах массовой информации;
14.6	качественное планирование и своевременная сдача отчетности.
14.7	Профессиональный праздник День учителя

15. Основанием для невыплаты премии является:

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

16. Основанием для снижения размера премии является:

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

Снижение размера премии допускается не более чем на 50%.

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

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

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

№ п/п	Наименование выплаты
1	проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
2	выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы учреждения и учредителя;

3	привлечение внебюджетных средств;
4	успешное выполнение плановых показателей;
5	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.**

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

1.2 Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника.

1.3 Материальная помощь оказывается работнику в размере 10 тысяч рублей.

2. Социальная выплата работнику при увольнении в связи с уходом на пенсию назначается:

2.1. в размере должностного оклада, если его стаж работы в МБОУ СОШ №36 г.Липецка составляет не менее 10 лет;

2.2. в размере двух должностных окладов, если его стаж работы в МБОУ СОШ №36 г.Липецка составляет не менее 15 лет.

## **VII. Социальных выплат работникам.**

1. Стимулирующая надбавка за общественную и социально-значимую работу в интересах коллектива устанавливается председателю первичной профсоюзной организации в размере 10 % от должностного оклада.
2. Молодым специалистам со стажем работы до 5 лет устанавливается стимулирующая надбавка в размере не менее 50% ставки заработной платы (должностного оклада) с учетом качества выполняемой работы.
3. За первый год работы молодому специалисту устанавливается единовременная выплата в размере 10000 рублей.
4. Выделение дополнительных средств из городского бюджета, бюджета образовательных учреждений и направление доли средств, полученных от приносящей доход деятельности, на улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников и их семей, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников образования;
5. Дополнительное выходное пособие в размере среднемесячной заработной платы одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении детей до 14 лет, беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет, при расторжении с ними трудового договора в связи с ликвидацией учреждения наряду с выходным пособием в размере среднемесячной заработной платы, предусмотренным ст. 178 ТК РФ.
6. Единовременное материальное вознаграждение работникам, проработавшим в образовательном учреждении длительный срок при увольнении в связи с выходом на пенсию или выходом на пенсию по инвалидности при стаже работы в данном образовательном учреждении:
  - от 10 до 15 лет – в размере одного должностного оклада (ставки заработной

платы);

- более 15 лет – в размере двух должностных окладов (ставок заработной платы).