



Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение гимназия имени Героя Советского Союза П.А. Горчакова с. Боринское Липецкого муниципального района Липецкой области
(МБОУ гимназия с. Боринское)

Согласовано на общем собрании работников Учреждения Протокол № 1 от 09.01.2023г.	Принято на заседании Совета Учреждения Протокол № 1 от 09.01.2023г.	Утверждаю. Директор гимназии С.П. Щербатых Приказ № 2 от 09.01.2023г.
---	--	--

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГИМНАЗИИ ИМЕНИ ГЕРОЯ
СОВЕТСКОГО СОЮЗА П.А. ГОРЧАКОВА С. БОРИНСКОЕ ЛИПЕЦКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ**

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом РФ, Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 N 1642 (ред. от 24.12.2021) "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования", Законом Липецкой области «О нормативах финансирования общеобразовательных учреждений» № 180 – ОЗ от 19.08.2008 года (ред. от 18.11.2021), Положением «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Липецкого муниципального района», принятого решением Совета депутатов Липецкого муниципального района № 80 от 21.10.2008 года (ред. от 22.12.2022), постановлениями администрации Липецкого муниципального района № 1776 от 18.11.2010 года «О компенсационных и стимулирующих выплатах работников муниципальных учреждений образования» (в редакции от 13.05.2015 №514) и № 1962 от 14.12.2010 года «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений» (в редакции от 28.12.2017 №500), а также нормативными правовыми актами РФ, принятыми в связи с введением новой системы оплаты труда и Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений.

2. Положение определяет примерный порядок и условия оплаты труда работников МБОУ гимназия имени Героя советского Союза П.А. Горчакова с. Боринское Липецкого муниципального района. 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 учреждения за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам

(далее - ПКГ) и квалификационным уровням, тарифных ставок, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

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

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

6. Определение размеров заработной платы работников учреждения, в том числе работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполняемого ими 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 социального развития 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, 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 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 Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Липецкого муниципального района», принятого решением Совета депутатов Липецкого муниципального района № 80 от 21.10.2008 года (ред. от 26.03.2021). Должностные оклады общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, и размеры тарифных ставок по разрядам тарифной сетки рабочих устанавливаются согласно Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Липецкого муниципального района», принятого решением Совета депутатов Липецкого муниципального района № 80 от 21.10.2008 года (ред. от 26.03.2021).

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 Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Липецкого муниципального района», принятого решением Совета депутатов Липецкого муниципального района № 80 от 21.10.2008 года (ред. от 26.03.2021).

8. Должностные оклады заместителям руководителя и главному бухгалтеру 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 Липецкого муниципального района № 1776 от 18.11.2010 года, «О компенсационных и стимулирующих выплатах работников муниципальных учреждений образования» (в редакции от 13.05.2015 №514) и № 1962 от 14.12.2010 года «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений» (в редакции от

28.12.2017 №500) работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

-при работе в ночное время;

-при сверхурочной работе;

-при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

-при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

-за работу с учащимися с ограниченными возможностями здоровья;

-за обучение по основным общеобразовательным программам 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 (ч.3 ст. 153 ТК.)

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, %
Учитель		
1	1а За руководство филиалом гимназии (при отсутствии в штате должности заведующего филиалом); 1б За организацию образовательного и воспитательного процессов в отдельно стоящем на расстоянии более 15 км здании гимназии в с. Васильевка	100 50
2	За классное руководство (с учетом надбавки за работу в сельской местности): классы количеством свыше 15 учащихся классы с количеством учащихся до 15 учащихся	6000 руб. 5000 руб.
3	За руководство направлениями методической работы, методическими объединениями (кафедрами, комиссиями)	50
4	За заведование учебными кабинетами: химии, физики, биологии, технологии, информатики, ОБЖ спортивным залом, учебной мастерской по другим предметам, включая начальные классы	15 10
5	За заведование учебно-опытным участком (устанавливается сезонно)	30
6	За заведование теплицей	50
7	За проверку письменных работ: учителям 1-4 классов учителям русского языка и литературы, математики учителям иностранного языка, химии, физики, биологии, черчения, естествознания, географии, истории, обществознания, экономики, права, инклюзивного образования,	 30 30 15

8	За руководство Центром образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста»	40
9	За выполнение функций сопровождающего на школьных автобусах при выполнении подвоза обучающихся дополнительного (второго) сопровождающего	50 30
10	За содержание компьютерной техники, передающих устройств и другого интерактивного оборудования в исправном состоянии в старшей гимназии и начальной гимназии в филиале в с. Вербилowo	30 10
11	За ведение сайта гимназии и своевременное его обновление	50
12	За работу с книжным фондом в филиале гимназии и в с. Васильевка	10
13	За организацию и ведение работы инновационной площадки	15
14	За систематическое осуществление комплекса работ по охране труда	20

25. В учреждении из средств федерального бюджета устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам:

- за каждый класс (класс-комплект) не зависимо от количества обучающихся в классе (классе – комплекте) в размере 5000 рублей;
- за два и более класса не зависимо от количества обучающихся в классе в размере 10000 рублей.

Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей (или 10000 рублей соответственно) выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время. Если осуществление функций классного руководства осуществлялось не полный календарный месяц, то размер денежного вознаграждения будет исчисляться пропорционально отработанному времени.

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 Липецкого муниципального района №1776 от 18.11.2010года, «О компенсационных и стимулирующих выплатах работников муниципальных учреждений образования» (в редакции от 13.05.2015 №514)

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

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
- выплаты за наличие квалификационной категории (за исключением педагогических работников, указанных в Положении «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Липецкого муниципального района», принятого решением Совета депутатов Липецкого муниципального района № 80 от 21.10.2008 года (ред. от 26.03.2021).
- выплаты за выслугу лет (руководителю, заместителям руководителя, заведующему библиотекой, ведущим экономистам, медицинскому персоналу);
- выплаты водителям школьного автотранспорта за классность, безаварийную работу;

- премиальные выплаты по итогам работы.

3. 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.

4. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются:

руководителям до 120% должностного оклада;

заместителям руководителя до 110% должностного оклада;

5. Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты работы заместителям директора устанавливаются в процентах от должностного оклада за выполнение следующих показателей:

Заместители директора:

- позитивная динамика учебных достижений обучающихся, по курируемым заместителем руководителя предметам, направлениям-10%;

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

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

- результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса, плана воспитательной работы-10%;

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

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

- разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством курирующего заместителя руководителя-10%;

- наличие выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.) -10%;

-наличие открытых уроков (занятий), проведенных курируемыми заместителем руководителя педагогами -10%;

- наличие авторских публикаций -10%;

- разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования-10%;

- участие в экспериментальной и инновационной деятельности –15%;

- разработка и сопровождение коррекционно-развивающих программ для детей с особенностями в развитии – 15%;

- создание условий для профессионального развития педагогических кадров – 10%;

- наличие авторских публикаций – 5%

- за работу с персональными данными сотрудников – 15%;

- за обеспечение безопасности хранения, обработки и передачи информации в финансовые органы федерального казначейства в системе электронного документооборота с использованием ЭЦП – 15%;

- представление отчетности в системе электронного документооборота – 15%;

- за организацию внутреннего контроля – 15%;

- за качественную работу в информационных системах – 15%;

6. Ежемесячная выплата заместителям директора за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

от 1 до 5 лет – 10%;

от 5 до 10 лет – 20%;

от 10 до 15 лет – 25%;

свыше 15 лет – 30%.

При установлении выплаты за выслугу лет заместителям директора учитываются периоды:

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

7. Ежемесячные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентах от должностного оклада:

Заведующий хозяйством:

- за организацию контроля правильности расходования энергоресурсов - 15%;
- за ведение документации, связанной с материальной ответственностью - 15%;
- за ведение документации по Тб и ПБ- 10%;
- за отсутствие обоснованных жалоб со стороны проверяющих - 15%;
- эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм – 10%;
- оперативное реагирование на устранение технических неполадок- 15%;
- участие в работе по благоустройству и оформлению территории -20%;

Заведующий библиотекой:

- за наличие ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем - 10 %;
- за оформление тематических выставок - 10%;
- за проведение анализа по определению читательских потребностей учащихся и уровня их читательской активности - 10%;
- за увеличение доли учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с предыдущим годом - 15%;
- за проведение мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь - 10%;
- отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации библиотечного фонда – 20%;
- использование в работе новых информационных технологий - 25%.

Водитель:

- за интенсивный характер работ -50%;
- за подвоз более, чем из 2-х населенных пунктов -100%;
- за отсутствие нарушений в ходе перевозки обучающихся – 50 %;
- за обеспечение своевременной мойки транспортного средства, содержание салона в соответствии с санитарными требованиями – 50%;
- отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности -50%;
- отсутствие замечаний за нарушение правил эксплуатации автомобиля- 50%;
- подвоз учащихся для участия в областных и районных мероприятиях-50 %;
- отсутствие ДТП - 100%;
- выполнение функций механика – 25%.

Делопроизводитель:

- за работу с персональными данными сотрудников-50%;
- за организационное и техническое сопровождение работы по приему обращений от физических и юридических лиц-25%;

- за работу с документами строгой отчетности и обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде-25%;
- за ведение учета личного состава организации, учета и хранения трудовых книжек - 25%;
- за отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий в установленные сроки-25%;
- за эффективное использование в работе новых компьютерных технологий-50%;
- за своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив -60%.
- за качественную и оперативную подготовку аналитической информации к совещаниям и в связи с поступающими запросами – 50%

Ведущий экономист:

- организация и обеспечение безопасности хранения, обработки и передачи информации в системе электронного документооборота с использованием электронной цифровой подписи – 50%;
- разработка новых программ, подготовка экономических расчетов – 50%;
- четкое и своевременное исполнение распорядительных документов, поручений руководителя и вышестоящих организаций – 20%;
- оперативность в решении возникающих проблем – 30%
- отсутствие замечаний по итогам проверок, ревизии хоз. деятельности – 25%
- обеспечение заключения контрактов и договоров и контроль их исполнения – 50%

Рабочий по комплексному обслуживанию (здания):

- отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине рабочего 25%;
- эффективная профилактическая работа по предупреждению неполадок - 50%;
- качественный и своевременный осмотр состояния малых форм, конструкций здания - 50%;
- отсутствие замечаний на обслуживание здания-25%;
- отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности - 15%;
- выполнение мероприятий по обеспечению режима экономии потребления энергоресурсов – 25%;
- участие в работе по благоустройству и оформлению территории-35%

Сторож:

- отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима в ночное время- 50%;
- качественное ведение документации по приему и передачи смены - 35%;
- своевременное выявление неисправности или нарушения замков, сигнальных устройств, систем электро-, тепло - и водоснабжения, принятие мер по их устранению с обязательным сообщением дежурному администратору- 50%;
- своевременное реагирование на возникающие ЧС -50%;
- сбережение энергоресурсов вовремя дежурства- 25%;
- сохранность имущества здания (своевременное выявление, предотвращение) – 15 %

Шеф-повар:

- отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания-30%;
- отсутствие замечаний на условия и технологию приготовления пищи-30%;
- отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов-25%;
- отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации и проверок-30%;
- отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд- 30%;
- отсутствие замечаний на санитарно-гигиеническое состояние помещений пищеблока-25%;
- отсутствие замечаний на своевременное заполнение необходимых журналов, меню – 25%;

- отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности- 15%;
- образцовое содержание пищеблока -25%;
- участие в работе по оформлению территории пищеблока - 15%;
- ведение дополнительной документации (по филиалу) – 25%

Повар:

- качественное выполнение технологии приготовления блюд (соответствие объема порций возрасту, отсутствие претензий со стороны медицинского персонала, администрации, родителей, педагогов по качеству питания) - 50%;
- отслеживание качества поставляемых продуктов на уровне поступления продуктов со склада на пищеблок - 30%;
- соблюдение правил хранения продуктов, товарного соседства - 25%;
- качественное обслуживание (отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся, родителей, сотрудников) - 30%;
- высокие оценки бракеражной комиссии по качеству приготовленных блюд - 50%;
- своевременный и качественный отбор суточных проб - 20%;
- отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов -50%;
- отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности- 25%;
- участие в работе по оформлению территории пищеблока - 15%

Подсобный рабочий:

- содержание пищеблока, спец. одежды, инвентаря и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии - 50%;
- качество проведения генеральных уборок - 50%;
- минимальный бой кухонной посуды – 25%;
- сохранность оборудования, приборов, материалов, посуды, спец. одежды, инвентаря (на основании результатов внутреннего контроля) - 25%;
- содержание помещений пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН - 25%;
- отсутствие замечаний на несоблюдение правил ТБ и пожарной безопасности- 20%;
- участие в работе по благоустройству и оформлению территории-15%

Лаборант:

- отсутствие случаев травматизма на рабочем месте - 50%;
- своевременное и качественное составление отчетности – 35%;
- отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов на противопожарную безопасность, санитарное состояние лаборантских – 50%;
- отсутствие нарушений по хранению и учету лабораторного оборудования – 50%;
- учет отсутствующих учащихся и ведение журнала посещаемости по гимназии – 50%

Гардеробщик:

- отсутствие обоснованных жалоб на работу гардеробщика – 50%;
- отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещ. гардеробной и несоблюдение правил пожарной безопасности – 50%;
- отсутствие случаев утери и путаницы одежды и обуви, сданной на хранение – 50%;
- проявление инициативы при решении возникающих проблем – 50%

Оператор котельной:

- отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений котельной - 25%;
- отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности – 25%;
- отсутствие замечаний на обеспечение температурного режима помещений, воды – 25%;
- отсутствие случаев остановки работы котлов, счетчиков учета тепло энергоносителей по вине операторов – 25%;
- отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности – 25%;

- четкое соблюдение установленных лимитов потребления тепло энергоносителей – 25%;
- отсутствие обоснованных жалоб на работу оператора – 35%

Рабочий по комплексному обслуживанию (уборщик):

- оперативная работа по уборке закрепленной территории – 35%;
- отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности – 35%;
- отсутствие замечаний на нарушение правил и норм ТБ – 35%;
- отсутствие замечаний на санитарно-техническое обслуживание зданий гимназии – 20%;
- проявление инициативы при решении хозяйственных вопросов – 50%;
- отсутствие обоснованных жалоб на работу – 25%
- участие в работе по благоустройству и оформлению территории – 15%
- выполнение мероприятий по обеспечению режима экономии потребления энергоресурсов – 15%

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

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
	Учитель	
1	За соответствие результатов внутренней и внешней экспертизы качества образования достижений обучающихся, <i>(не менее 70% обучающихся)</i> по результатам ВПР, ГИА.	15
2	За работу с учащимися с особыми образовательными потребностями: <ul style="list-style-type: none"> - работа в рамках инклюзии; - успешное участие в «Стратегии»; - работа с детьми-мигрантами 	10 10 10
3	За проведение занятий в рамках внеурочной деятельности <i>(при наличии программы курсов внеурочной деятельности)</i> .	3
4	За наставничество над молодыми педагогами в течение двух лет.	10
5	За участие в профессиональных конкурсах:	
5.1.	всероссийского уровня	20
5.2.	регионального уровня	15
5.3.	муниципального уровня	10
6	За наличие победителей и призеров различных этапов Всероссийской олимпиады школьников (выплата назначается за каждого победителя или призера) <ul style="list-style-type: none"> - Всероссийский этап - региональный этап - муниципальный этап: <ul style="list-style-type: none"> - победители - призеры (не более 5 чел.) 	20 15 5 2

7	За результативность участия в региональных и заключительных этапах Всероссийских соревнований (игр) школьников: «Президентские состязания», «Президентские спортивные игры»; областной спартакиаде среди учащихся; финале областной военно-спортивной игры «Патриот»:	
7.1	всероссийский этап	15
7.2.	региональный этап	10
7.3.	муниципальный этап	5
8	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
9	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград:	10
10	Для повышения мотивации молодых педагогических работников (возраст 35 лет включительно)	20

Педагог-психолог:

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
1	Освоение и использование ИКТ в образовательной деятельности с детьми (использование электронных ресурсов, интерактивных методов в образовательном процессе)	15%
2	Индивидуальные достижения воспитанниками более высоких показателей развития по сравнению с предыдущим годом	15%
3	Творческий подход к решению коррекционных задач, использование активных форм работы с детьми (проекты, конкурсы, развлечения, акции). Овладение новыми технологиями, презентация материала на педагогическом совете	10%
4	Модификация методик коррекционного воздействия (адаптация методики для леворуких детей, гиперактивных и др.), разработка и внедрение программ по отдельным направлениям педагогической деятельности	10%
5	Эффективная и безопасная организация предметно-развивающей среды для коррекционных занятий	10%
6	Разработка и проведение консультаций, мастер-классов, семинаров и практикумов для коллег	15%
7	Информационно-коммуникативная и консультационная работа с родителями (тренинги, круглые столы, консультации, семинары, открытые занятия и др.)	15%
8	Участие в профессиональных конкурсах	от 10 до 20% (в зависимости от уровня)
9	Работа с персональными данными учащихся	20%

Учитель - логопед:

1	Охват воспитанников логопедической помощью (%) от количества нуждающихся в логопедической помощи	15%
2	Освоение и использование ИКТ в образовательной деятельности с детьми (использование электронных ресурсов, интерактивных методов в образовательном процессе)	15%
3	Индивидуальные достижения воспитанниками более высоких показателей развития по сравнению с предыдущим годом	10%
4	Творческий подход к решению логопедических задач, использование активных форм работы с детьми (проекты, конкурсы, развлечения, акции). Овладение новыми технологиями, презентация материала на педагогическом совете	10%
5	Эффективная и безопасная организация предметно-развивающей среды для логопедических занятий	10%
6	Разработка и проведение консультаций, мастер-классов, семинаров и практикумов для коллег	15%
7	Информационно-коммуникативная и консультационная работа с родителями (тренинги, круглые столы, консультации, семинары, открытые занятия и др.)	15%

Учитель-дефектолог:

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	10%
3	За проведение мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив обучающихся (не менее 1 в месяц)	10%
4	За отсутствие нерассмотренных обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития, поведения учащихся	10%
5	За отсутствие нерассмотренных обращений учащихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем	10%
6	За участие в профессиональных конкурсах	От 10 до 20% (в зависимости от уровня)
7	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	15%

Социальный педагог:

1	Снижение доли обучающихся с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом	15%
2	Снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	15%
3	Наличие проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив обучающихся	10%
4	Увеличение количества обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития, поведения обучающихся, в	15%

	сравнении с прошлым периодом	
5	Увеличение количества обращений учащихся, за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем по сравнению с прошлым периодом	20%
6	Участие в профессиональных конкурсах	от 10 до 20% (в зависимости от уровня)

Старший вожатый:

1	Наличие в гимназии активно работающих детских, молодежных организаций и их участие в коллективно-творческой деятельности	25%
2	Высокий охват занятости обучающихся в кружках и секциях	15%
3	Высокая степень активности участия обучающихся, в конкурсах и соревнованиях всех уровней	10%
4	Реализация программ, проектов, экспериментов по работе с детьми	25%
5	Наличие выступлений на методических семинарах и объединениях	15%
6	Участие в профессиональных конкурсах	от 10 до 20% (в зависимости от уровня)

Воспитатель (в т. ч. выполняющий обязанности сопровождающего на школьном автобусе):

1	Высокая степень участия обучающихся в досуговых, спортивных и др. мероприятиях	25%
2	Эффективное использование в работе новых информационных технологий	15%
3	Наличие проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив обучающихся	15%
4	Неукоснительное соблюдение правил безопасной перевозки обучающихся	50%
5	Своевременное и систематическое проведение инструктажей с обучающимися	50%
6	Осуществление подвоза детей из более чем двух населенных пунктов	25%
7	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов на соблюдение ТБ при посадке детей в автобус и во время движения автобуса	50%
8	Отсутствие обоснованных жалоб на работу воспитателя	25%
9	Интенсивный характер работы	50%

Инструктор по физической культуре:

1	Позитивные результаты по физическому воспитанию и оздоровлению по сравнению с предыдущим периодом	25%
2	Активное использование в работе инновационных здоровьесберегающих технологий	25%
3	Результативность участия детей в спортивных, досуговых мероприятиях и фестивалях	25%
4	Отсутствие травм, полученных воспитанниками во время	25%

	проведения тренировок и соревнований	
5	Привлечение к работе с воспитанниками родителей, представителей общественных организаций	25%
6	Работа по повышению родительской компетентности в области здорового образа жизни	25%

Педагог дополнительного образования:

1	Эффективное выполнение собственной образовательной программы	15%
2	Совершенствование программно-методического обеспечения кружковой работы	15%
3	Наличие и организация краткосрочных проектов	15%
4	Оказание методической помощи педагогам при подготовке детей к участию в конкурсах различного уровня	30%
5	Сохранение контингента воспитанников	30%
6	Качественное и своевременное оформление документации	15%
7	Информационно-коммуникативная и консультационная работа с родителями (тренинги, круглые столы, консультации, семинары, открытые занятия и др.)	30%

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями:

1	За работу по внедрению и организации проектов и программ	от 10 до 20% (в зависимости от уровня)
2	За организацию работы школьного актива	10%
3	За участие в рабочей группе по созданию штаба воспитательной работы в ОУ	10%
4	За организацию работы родительского сообщества ОУ	10%
5	За организационно-методическое сопровождение социально-значимых общественных мероприятий, создающих имидж ОУ	10%
6	За своевременную подготовку аналитической и отчетной документации	10%
7	За публикации по курируемому направлению в СМИ, педагогических и методических изданиях:	
	Всероссийский уровень	15%
	региональный уровень	10%
8	За эффективность сетевого взаимодействия	10%
9	За организацию, руководство деятельностью, участие в работе творческих, исследовательских и проектных групп	10%
10	За проведение массовых мероприятий, конкурсов, семинаров, совещаний	10%

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

- 50% процентов от ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада в первые два года работы,
- 30 % процентов от ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада за третий, четвертый и пятый год работы.

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

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

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

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

12. **Ежемесячные выплаты за выслугу лет работникам библиотек** устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере здравоохранения и культуры и составляют:

- 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 лет – 40%;

13. **Ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет ведущему экономисту** устанавливаются в следующих размерах:

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

14. **Выплаты водителям за классность** устанавливается в следующих размерах:

- I класс в размере 25% процентов тарифной ставки;
- II класс в размере 10% процентов тарифной ставки.

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

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

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

Каждый педагогический работник учреждения представляет в рабочую комиссию аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период. За период работы с января по август аналитическая справка представляется к 5 сентября, за сентябрь-декабрь – к 25 декабря. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий учащихся и др.) и анализ выполнения утвержденных показателей.

Для регистрации входящих и исходящих документов рабочая комиссия оформляет журнал регистрации входящих и исходящих документов, который пронумеровывается и

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Вновь принятый сотрудник проходит оценку выполнения утвержденных показателей результативности работы после 1-ого месяца работы.

V. Условия и порядок премирования

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

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

Выплата премии директору осуществляется по приказу председателя комитета образования администрации Липецкого муниципального района, заместителям директора, и сотрудникам гимназии – по приказу директора.

3. При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для невыплаты премии заместителям директора и сотрудникам гимназии являются:

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

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

4. При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для снижения премии заместителям директора и сотрудникам гимназии 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 сотрудникам гимназии 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 директора являются:

- невыполнение государственного задания;

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

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

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

6. Премии заместителям директора по итогам работы за квартал, полугодие и год выплачиваются по результатам выполнения критериев эффективности работы учреждения 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 директора выплачиваются за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником.

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

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

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

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

11. Премии за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником работникам выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения. На премирование работников (за исключением заместителей руководителя) направляется не более 5% от фонда оплаты труда учреждения. Премирование заместителей руководителя осуществляется в порядке, предусмотренном постановлением № 1962 от 14.12.2010 года «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений» (в редакции от 28.12.2017 №500)

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

13. Премии сотрудникам выплачиваются на основании приказа директора за фактически отработанное время.

14. Премияльные выплаты сотрудникам начисляются **в процентах от должностного оклада**, по следующим показателям:

- своевременное и качественное выполнение своих функциональных обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией, а также поручений, заданий, приказов- 50%;

- оперативность и профессионализм в решении вопросов, связанных с выполнением важных и сложных заданий-25%;

- внесение сотрудниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности учреждения-15%;

- активное участие в мероприятиях, проводимых учреждением-50%;

- представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, открытых уроках, семинарах и т.д.) и в средствах массовой информации-50%;

- качественное планирование и своевременная сдача отчетности в рамках финансово-хозяйственной деятельности - 50%;

- подготовка к новому учебному году, трудовые достижения и в связи с профессиональным праздником – (размер выплаты в виде фиксированной суммы устанавливается приказом директора с учетом локальных актов и мнением представителя первичной профсоюзной организации);

- победителям районных конкурсов «Учитель года», «Стажер года», «Вожатый года» и др. профессиональных конкурсов – 100%;

- лауреатам (призерам) районных конкурсов «Учитель года», «Стажер года», «Вожатый года», «Сердце отдаю детям» и др. профессиональных конкурсов - 50%;

- победителям областных конкурсов «Учитель года», «Стажер года», «Педагогический дебют», «Вожатый года», «Сердце отдаю детям», конкурса школьных музеев, др. профессиональных конкурсов – 200%;

- лауреатам (призерам) областных конкурсов «Учитель года», «Стажер года», «Педагогический дебют», «Сердце отдаю детям» конкурса школьных музеев, др. профессиональных конкурсов – 100%;

- высокие результаты независимых контрольных срезов (районный, областной уровни) – 25%;

- участие и победа в спортивных соревнованиях, очных конкурсах педагогов и учащихся – 25%;

- организация туристических походов, поездок, экскурсий для учащихся старшего и среднего звена за пределы Липецкой области, для учащихся начальных классов – за пределы Липецкого района – 15%;

- личное участие в жюри и проверке олимпиадных работ, муниципального тестирования и др. – 5%;

- активное участие в благоустройстве и озеленении территории гимназии – 15%;

- качественное исполнение функций контрактного управляющего – 50%;

- высокий уровень разрешения конфликтных ситуаций среди обучающихся – 2%;

- подготовку информационных материалов для сайта гимназии – 6%;

- систематическая работа по профилактике наркотических и других зависимостей - 2%;

- снижение (отсутствие) у учащихся пропусков без уважительной причины – 5%;

- эффективное использование на уроках и во внеклассной работе здоровые берегающих технологий – 10%;

- помощь в становлении и функционировании органов школьного самоуправления – 1%;

- качественное дежурство по гимназии – 5%;

- систематические дополнительные занятия с обучающимися – 5%;

- организация и проведение оздоровительной работы (пришкольные лагеря):

- летний период (начальник лагеря - 15%, заместитель начальника – 10%)

- осенний и весенний период (начальник лагеря - 2%, заместитель начальника

– 1%)

- премия за счет экономии средств по итогам года (размер в процентах от оклада устанавливается приказом директора).

56. Премииальные выплаты заместителям директора начисляются в процентах от должностного оклада, по следующим показателям:

- активное участие гимназии в реализации инновационных проектов и программ – 50%;

- достижение высокой эффективности образовательного и воспитательного процесса (призовые места в районных, областных и Всероссийских конкурсах, спартакиадах, соревнованиях) – 25%;

- максимальное обеспечение комфортных и безопасных условий для осуществления образовательной и воспитательной деятельности – 25%;

- оперативность и профессионализм в решении вопросов, связанных с выполнением важных и сложных заданий-25%;

- внесение инициативных предложений по совершенствованию деятельности учреждения-25%;

- представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, семинарах и т.д.) и в средствах массовой информации-25%;

- качественное планирование и своевременная сдача отчетности в рамках финансово-хозяйственной деятельности - 25%;

-подготовка к новому учебному году, трудовые достижения и в связи с профессиональным праздником и в связи с государственными праздниками (размер выплаты в виде фиксированной суммы устанавливается приказом директора с учетом локальных актов и мнением представителя первичной профсоюзной организации);

- 100% исполнение бюджета, хорошие результаты финансово-хозяйственной деятельности – 50%;

- отсутствие жалоб и обращений от работников гимназии по вопросам оплаты труда – 25%;

- личное участие и достижения в профессиональных конкурсах – 50%;

- качественное исполнение функций контрактного управляющего – 50%.

- организация на высоком уровне оздоровительной и досуговой деятельности учащихся и педагогов – от 10% до 25% (в зависимости от продолжительности работы пришкольных оздоровительных, круглосуточных палаточных и др. видов лагерей);

- высокий уровень разрешения конфликтных ситуаций среди обучающихся – 2%;

- подготовку информационных материалов для сайта гимназии – 6%;

- личное участие в жюри и проверке олимпиадных работ, муниципального тестирования и др. – 5%;

-премия за счет экономии средств по итогам года (размер в процентах от оклада устанавливается приказом директора)

57. 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.

58. Основанием для снижения размера премии является:

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

- нарушение трудовой дисциплины.

Снижение размера премии допускается не более чем на 50%.

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

60. 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).

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

- качество выполнения функциональных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией;

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

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

- успешное выполнение плановых показателей;

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

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

62. Материальная помощь за счет средств экономии в течение календарного года предоставляется по следующим основаниям:

- в связи с рождением ребенка у сотрудника – 3000,00 рублей;
- в связи с юбилейными дата (50-60-летием) со дня рождения – 3000,00 рублей;
- в особых случаях (несчастный случай, смерть работника, его родителей, детей, стихийных бедствий, продолжительная (свыше 1,5 месяцев) болезнь сотрудника и (или) членов его семьи) – 4000,00 рублей;

Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника. Размер материальной помощи определяется в соответствии с коллективным договором, и ее размер является одинаковым для всех работников учреждения.

Председатель профкома

Л. А. Голошубова