

СОГЛАСОВАНО

На заседании

профсоюзного комитета

Н.Н. Глумова

Протокол

от 26.08.2020 № 6



УТВЕРЖДЕНО

Приказом по МАОУ СОШ

№ 29 г. Липецка

М.В. Донских

от 26.08.2020 № 210



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ №29
ГОРОДА ЛИПЕЦКА «УНИВЕРСИТЕТСКАЯ»**

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 29 города Липецка «Университетская» (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 муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №29 города Липецка «Университетская». Данный 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 . . . и других работников», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии со стоимостью часа, установленного локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

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

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

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 работников из числа учебно-вспомогательного персонала, ставок заработной платы и должностных окладов педагогических работников, учреждения устанавливаются приказом директора 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. Директору 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».

8. Должностные оклады заместителям директора 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 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 обучающимися с ограниченными возможностями здоровья;

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

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

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты, %
Учитель		
1.	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (ОБЛ): классы количеством свыше 15 учащихся классы с количеством учащихся до 15 учащихся	6000 руб. 5000 руб.
2.	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (ФЕД):	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	15
	по другим предметам, включая начальные классы	10
5.	За заведование учебно-опытным участком (устанавливается сезонно)	30
6.	За заведование теплицей	50
7.	За проверку письменных работ:	
	учителям 1-4 классов	30
	учителям русского языка и литературы, математики	30
	учителям иностранного языка, химии, физики, биологии, черчения, естествознания, географии, истории, обществознания, экономики, права	15
Воспитатель ДОУ		
1.	За увеличение объема работы, связанной с превышением плановой наполняемости групп	Выплата устанавливается за каждого ребенка сверх плановой наполняемости группы

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. 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:

- за интенсивность, высокие результаты работы;
- за наличие квалификационной категории (за исключением педагогических работников, указанных в таблице 1.1. приложения 1 к решению Липецкого городского Совета депутатов от 21.10.2008 № 894 «О Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка»;
- за наличие государственной награды - почетного звания «Заслуженный» или «Народный», ученой степени кандидата наук, доктора наук работающим по соответствующему профилю;
- за наличие ведомственных наград и званий в пределах фонда оплаты труда в соответствии с правовыми актами учредителя и коллективными договорами учреждений.
- за выслугу лет (директору, заместителям директора, главному бухгалтеру, другим работникам бухгалтерии, заведующему структурным подразделением);
- водителям автомобиля за классность, безаварийную работу;
- премиальные выплаты по итогам работы.

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

4. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются:

- директору от 60 до 120% должностного оклада;
- заместителям директора от 50 до 110% должностного оклада;
- главному бухгалтеру от 50 до 100% должностного оклада.

Выплаты за интенсивность, высокие результаты труда, при назначении впервые на должность директора, заместителя директора, главного бухгалтера устанавливаются в минимальном размере.

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

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
Заместитель директора (учебно-воспитательная работа)		
1.	позитивная динамика учебных достижений обучающихся по курируемым заместителем руководителя предметам, направлениям	10

2.	за реализацию инновационных площадок федерального или регионального уровней	10
3.	положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии	10
4.	наличие системы учета как нормативных (оценки, призовые места), так и ненормативных достижений обучающихся (степень социальной активности, ответственности и т.д.)	10
5.	результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса, плана воспитательной работы;	10
6.	наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя руководителя	10
7.	организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении	10
8.	разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством курирующего заместителя руководителя	10
9.	наличие выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.)	10
10.	наличие открытых уроков (занятий), проведенных курируемыми заместителем руководителем педагогами	10
11.	наличие авторских публикаций	10
12.	разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования	10
Заместитель директора (административно-хозяйственная часть)		
1.	своевременное заключение муниципальных контрактов и договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	10
2.	своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	20
3.	обеспечение учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности	10
4.	отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности	10
5.	наличие приборов учета теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей	10
6.	своевременная подготовка к новому учебному году	20
7.	содержание в надлежащем порядке прилегающей территории	30
Главный бухгалтер		
1.	за работу с персональными данными сотрудников	20
2.	за обеспечение безопасности хранения, обработки и передачи информации в финансовые органы федерального казначейства в системе электронного документооборота с использованием ЭЦП, представление бухгалтерской и налоговой отчетности в системе электронного документооборота	30
3.	за организацию финансового контроля	30
4.	за осуществление работы по внедрению стандартов бухгалтерского учета	20

6. Ежемесячная выплата заместителям директора, главному бухгалтеру, старшему воспитателю, заведующему структурным подразделением за стаж непрерывной работы 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 директора, главному бухгалтеру, старшему воспитателю 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.

Ежемесячная выплата работникам бухгалтерии за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет – 10%;
- от 5 до 10 лет – 15%;
- от 10 до 15 лет – 20%;
- от 15 и более лет – 30%.

7. Ежемесячная выплата работникам учреждения за наличие грамот и наград:

- за звание «Заслуженный учитель РФ» - 20%,
- 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 – 20%,
- за Почетную грамоту управления образования и науки Липецкой области – 10%.

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

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
Заведующий хозяйством		
1.	за поддержание и обеспечение работоспособности имущественного комплекса учреждения - детский сад - школа	100 100
2.	за организацию и контроль своевременности и качества ремонтных работ	50
3.	за организацию контроля своевременности и правильности расходования горюче-смазочных материалов	50
4.	за ведение документации, связанной с материальной ответственностью	50
Заведующий структурным подразделением, библиотекарь		
1.	за работу с библиотечным фондом учебников заведующему библиотекой, библиотекарю: от 200 до 800 экземпляров от 800 до 2000 экземпляров от 2000 до 3500 экземпляров от 3500 до 5000 экземпляров от 5000 до 6500 экземпляров от 6500 до 8000 экземпляров свыше 8000 экземпляров	5 10 15 20 25 30 35
2.	за оформление тематических выставок	10
3.	за проведение анализа по определению читательских потребностей учащихся и уровня их читательской активности	10
4.	за увеличение доли учащихся пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с предыдущим годом	10
Бухгалтер		
1.	за работу с персональными данными сотрудников	20
2.	за оперативную и качественную подготовку информации, необходимой для предоставления бухгалтерской, статистической, налоговой и иной отчетности	100
3.	за работу в системе электронного документооборота	100
4.	за качественное проведение торгов по закупке товаров, работ, услуг в части выбора поставщика с наиболее выгодными ценами и получением экономического эффекта для учреждения	30
Специалист по кадрам		
1.	за работу с персональными данными сотрудников	20
2.	за ведение учета личного состава организации, учета и хранения трудовых книжек	100
3.	за обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде	100
4.	за знание специализированных программ и их применение на практике	30

Секретарь		
1.	за работу с персональными данными и их обработку	20
2.	за организационное и техническое сопровождение работы по приёму обращений от физических и юридических лиц	100
3.	за работу с документами строгой отчётности	100
4.	за оперативное доведение информации, приказов и распоряжений до исполнителя	30
Специалист по охране труда		
1.	за участие в разработке и контроле за функционированием системы управления охраной труда в учреждении в соответствии с муниципальными нормативными требованиями охраны труда, с целями и задачами организации, рекомендациями межгосударственных и национальных стандартов в сфере безопасности и охраны труда	70
2.	за осуществление контроля за соблюдением в структурных подразделениях учреждения законодательных и нормативных правовых актов по охране труда, проведением профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, выполнением мероприятий, направленных на создание здоровых и безопасных условий труда в организации, предоставлением работникам установленных компенсаций по условиям труда	70
3.	за информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующих профессиональных рисках, о полагающихся работникам компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными условиями труда и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты, а также о мерах по защите работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов	60
4.	за участие в расследовании несчастных случаев, в разработке мероприятий по их предотвращению	40
Инженер		
1.	бесперебойное функционирование электронного и сетевого оборудования, сервера, копирование и сохранность баз данных, сохранность сетевого сервиса	30
2.	принятие мер по устранению технических и функциональных нарушений	20
3.	своевременная замена, ремонт, модернизация устаревшего и вышедшего из строя оборудования	30
4.	разработка программ для использования в образовательном учреждении	50
5.	установка, проверка и ввод в эксплуатацию комплекса программ	30
6.	осуществление обмена документами по системе электронного документооборота	40
Юрисконсульт		
2.	за качественную работу по заключению хозяйственных договоров, проведении их правовой экспертизы, разработке предложений об устранении выявленных недостатков и улучшении хозяйственно-финансовой деятельности учреждения	50
3.	за работу по систематизированному учету и хранению действующих законодательных нормативных актов, подготовку справочной документации на основе применения современных информационных технологий и вычислительных средств.	50

4.	за консультацию работников учреждения по организационно-правовым и другим юридическим вопросам, содействие в оформлении документов и актов имущественно-правового характера	50
5.	за отсутствие предписаний со стороны надзорных органов	50
6.	за высокие результаты работы в выполнении особо важных срочных работ	50
7.	за выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей	40
8.	за участие в общественной работе	30
9.	за содействие достижению общих результатов деятельности учреждения	30
Водитель		
1.	за интенсивный разъездной характер работ	15
2.	за поддержание транспортного средства в надлежащей технической исправности	15
3.	за обеспечение своевременной мойки транспортного средства	15
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		
1.	за качественное и своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий	100
2.	за выполнение мероприятий по экономии топливно-энергетических ресурсов ОУ	30
3.	за отсутствие обоснованных жалоб на некачественное или не своевременное исполнение должностных обязанностей	40
4.	за сохранность материалов, инструментов, моющих средств	10
5.	за профилактическую работу по предупреждению аварий и сбоев технического оборудования	100
6.	за высокий уровень выполнения правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты	100
7.	за наличие маркировки вверенного инвентаря и его своевременное обновление	15
8.	за качественную уборку улиц, тротуаров, участков и площадей, обслуживаемой территории	30
9.	за очистку пожарных колодцев для свободного доступа к ним в любое время	40
10.	за рытье и прочистку канавок и лотков для стока воды	20
11.	за промывку уличных урн и периодическую очистку их от мусора	40
12.	за сохранность зеленых насаждений и их ограждений	20
13.	за исправность и сохранность наружного оборудования и имущества (заборов, лестниц, карнизов, водосточных труб, урн, вывесок и т.д.)	30
Младший воспитатель		
1.	за отсутствие замечаний за санитарное состояние групповых помещений, прогулочных площадок	50
2.	за выполнение мероприятий по экономии топливно-энергетических ресурсов образовательного учреждения	60
3.	за увеличение объема работы, связанной с превышением плановой наполняемости групп	Выплата устанавливается за каждого ребенка сверх плановой наполняемости

		группы
4.	доплата сверх минимального размера оплаты труда за сложность работы с контингентом детей дошкольного возраста	21%
Заведующий складом		
1.	за отсутствие замечаний по руководству работой склада по приему, хранению и отпуску товарно-материальных ценностей	50
2.	за разгрузочно-погрузочные работы	10
3.	за участие в проведении инвентаризаций товарно-материальных ценностей	50
4.	за работу с поставщиками по качеству принимаемой продукции, соответствие сопроводительной документацией	50
5.	за качественное ведение документов по питанию	40
6.	за рациональное взаимодействие с калькулятором и шеф-поваром по организации качественной работы по выполнению денежной нормы питания, по обеспечению условий для выполнения натуральных норм питания	50
Шеф-повар, повар детского питания		
1.	Наличие контроля по содержанию пищеблока в соответствии с СанПиНом	25
2.	за отсутствие недостачи и излишков по результатам инвентаризации и проверок	20
3.	за качественное обслуживание, наличие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, обучающихся	20
4.	за содержание вверенного участка в соответствии с СанПиНом	25
Подсобный рабочий		
1.	за содержание вверенного участка в соответствии с СанПиНом	25
2.	за увеличение объема работы, связанной с превышением плановой наполняемости обучающихся (воспитанников)	20
Калькулятор		
1.	за координацию действий с шеф-поваром и заведующей складом по обеспечению условий для выполнения денежных норм питания воспитанников и учащихся	60
2.	за отсутствие предписаний со стороны надзорных органов	55
3.	за проведение витаминизации блюд в соответствии с установленными суточными нормами	40
4.	за отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на организацию питания	25
5.	за выполнение натуральных норм питания детей	40
Машинист по стирке и ремонту спецодежды		
1.	за своевременный и качественный ремонт спецодежды	50
2.	за выполнение мероприятий по экономии топливно-энергетических ресурсов ОУ	60
3.	за отсутствие замечаний по обеспечению санитарно-гигиенических условий в прачечной и гладильной	50
Лаборант (бассейн)		
1.	за качественное содержание бассейна в соответствии с санитарными нормами и правилами	80

2.	за участие в проведении оздоровительных мероприятий с учащимися, воспитанниками	60
3.	за выполнение мероприятий по экономии топливно-энергетических ресурсов образовательного учреждения	50
4.	за отсутствие замечаний по ведению журналов и учету медицинских справок	60
Гардеробщик		
1.	за качественное обеспечение сохранности верхней одежды, головных уборов учащихся	85
2.	за выполнение мероприятий по экономии топливно-энергетических ресурсов ОУ	30
3.	за отсутствие обоснованных жалоб на некачественное или не своевременное исполнение должностных обязанностей	40
Сторож		
1.	за качественное обеспечение сохранности имущества, здания и сооружений принадлежащих учреждению	60

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

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
Учитель, преподаватель-организатор ОБЖ		
1.	За реализацию инновационных площадок федерального или регионального уровней (подготовка и проведения вебинаров, семинаров)	30
2.	За индивидуальную работу с учащимися с особыми образовательными потребностями (учащимися, испытывающими трудности в обучении, одаренными детьми)	10
3.	За руководство школьным научным обществом	100
4.	За реализацию сетевого проекта	50
5.	За организацию работы школьного музея	30
6.	За работу администратора электронного журнала	100
7.	За руководство в методических объединениях	
	регионального уровня	50
	городского уровня	50
8.	За выполнение обязанностей по охране прав детства	10
9.	За подготовку учащихся к олимпиадам различного уровня	50
10.	За участие в художественном оформлении помещений, кабинетов и площадок образовательного учреждения	100
11.	За общественную полезную работу в добровольной народной дружине	20
12.	За ведение воинского учета	10
13.	За подготовку учащихся к защите проектов для участия в научно-практических конференциях	20
14.	За руководство проектом «Персонализированная модель образования»	110
15.	За участие в проекте «Персонализированная модель образования»	50
16.	За ведение страниц в сети Интернет (группа «ВКонтакте», «Одноклассники», Telegram канал и др.)	100
17.	За исполнение обязанностей администратора обеденного зала	65

18.	За редактирование нормативно-правовых документов школьного уровня	75
19.	За реализацию проекта «Азбука футбола»	55
Педагог – психолог		
1.	За снижение доли обучающихся с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом	50
2.	За организацию работы по профилактике негативных проявлений, безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних	50
3.	За участие педагога в реализации инновационных проектов и программ в составе инновационных, в том числе стажировочных площадок, ГПС, творческих групп	40
4.	За снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	50
5.	За наличие проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив обучающихся	30
6.	За работу с правоохранительными органами, участие в заседаниях КДН, работу с инспекторами ПДН	10
7.	За наличие квалификационной категории	
	первая квалификационная категория	10
	высшая квалификационная категория	35
Учитель-логопед		
1.	За снижение доли обучающихся с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом	50
2.	За увеличение количества обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития, поведения обучающихся в сравнении с прошлым периодом	50
3.	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	50
4.	За наличие квалификационной категории	
	первая квалификационная категория	10
	высшая квалификационная категория	35
Педагог дополнительного образования		
1.	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использования в работе	50
2.	За вовлечение родителей в педагогический процесс образовательной организации: участие в акциях, фестивалях, спортивных мероприятиях, утренниках и др.	50
3.	За своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, мониторинги и т.д.)	50
4.	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	50
5.	Содержание спортивных сооружений (спортивные залы, стадионы, площадки, бассейна), хореографических, музыкальных, актовых залов в соответствии с нормативными требованиями	50
6.	Строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей в процессе образовательной деятельности, отсутствие травматизма у детей, создание безопасного образовательного пространства	50
7.	За использование современных технологий	60
8.	За обновление сайта школы	100

Педагог-организатор, методист		
1.	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	50
2.	За подготовку и проведение музыкального сопровождения различных видов деятельности образовательной организации	50
3.	За использование современных технологий	60
Инструктор по физической культуре		
1.	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использования работе	50
2.	За вовлечение родителей в педагогический процесс образовательной организации: участие в акциях, фестивалях, спортивных мероприятиях, утренниках и др.	50
3.	За своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, мониторинги и т.д.)	50
4.	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	50
5.	Содержание спортивных сооружений (спортивные залы, стадионы, площадки, бассейна), хореографических, музыкальных, актовых залов в соответствии с нормативными требованиями	50
6.	За наличие квалификационной категории	
	первая квалификационная категория	10
	высшая квалификационная категория	35
Музыкальный руководитель, концертмейстер		
1.	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использования работе	50
2.	За вовлечение родителей в педагогический процесс образовательной организации: участие в акциях, фестивалях, спортивных мероприятиях, утренниках и др.	50
3.	За своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, мониторинги и т.д.)	50
4.	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	50
5.	За подготовку и проведение музыкального сопровождения различных видов деятельности образовательной организации	50
6.	За участие в подготовке и проведении мероприятий, создании пособий, сценариев, костюмов к праздникам	20
7.	За систематическое пополнение музыкального репертуара	20
8.	За взаимодействие с внешкольными общественными организациями	15
9.	За наличие квалификационной категории	
	первая квалификационная категория	10
	высшая квалификационная категория	35
Воспитатель		
1.	За создание развивающей среды в группе по образовательным областям в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями детей	50
2.	За положительные результаты мониторинга посещаемости обучающихся (посещаемость обучающихся группы на уровне или выше показателя,	50

	установленного муниципальным заданием)	
3.	За использование здоровьесберегающих технологий в учебно-воспитательном процессе	30
4.	За участие в подготовке и проведении мероприятий, создании пособий, сценариев, костюмов к праздникам	20
5.	За участие в реализации инновационных площадок, работе стажировочных площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах (подготовка материалов, обобщение опыта)	50
6.	За наличие реализуемой эффективной программы, плана воспитательной работы воспитателя ГПД	5
Старший воспитатель		
1.	За наставничество над молодыми педагогами в течение двух лет	50
2.	За руководство инновационных площадок, работу стажировочных площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах (подготовка презентаций, проведения вебинаров, семинаров)	50
3.	За результативность в создании предметно-развивающей безопасной среды, проектно-ориентированной среды в групповых помещениях, на участках, в пространстве детского сада	50
4.	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	50
5.	За участие в методической работе дошкольной образовательной организации	50
6.	За своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости, мониторинги и т.д.)	25
7.	За наличие квалификационной категории	
8.	первая квалификационная категория	10
	высшая квалификационная категория	35

10. Выплаты молодым специалистам со стажем работы до 5 лет устанавливается стимулирующая надбавка в размере 50% от ставки заработной платы (должностного оклада) с учетом качества выполняемой 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. Выплаты за выслугу лет работникам библиотек устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере здравоохранения и культуры.

13. Выплаты водителям за классность устанавливается в следующих размерах:

I класс в размере 25% процентов тарифной ставки;

II класс в размере 10% процентов тарифной ставки.

14. 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).

V. Условия и порядок премирования

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

2. Премирование заместителей директора и главного бухгалтера 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 директору осуществляется по приказу председателя департамента образования администрации города Липецка, заместителям директора и главному бухгалтеру – по приказу директора.

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

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

- нанесение учреждению своими действиями и (или) 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 главному бухгалтеру являются:

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

- наличие в отчетном периоде обоснованных жалоб граждан.

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

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

- невыполнение муниципального задания; несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности

учреждения и о выполнении количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей муниципального задания учреждением за соответствующий отчетный период.

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

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

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

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

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 и главному бухгалтеру выплачиваются в размере до 80% трехкратной среднемесячной заработной платы, сложившейся в учреждении за предыдущий год, - для заместителей директора и главных бухгалтеров.

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

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

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 директора и главного бухгалтера) направляется не более 5% от фонда оплаты труда учреждения. Премирование заместителя директора и главного бухгалтера 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 директора за фактически отработанное время.

14. При назначении премиальных выплат работнику учитываются следующие показатели:

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

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

- внесение сотрудниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности учреждения;

- активное участие в мероприятиях, проводимых учреждением;

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

- качественное планирование и своевременная сдача отчетности в рамках финансово-хозяйственной деятельности.

15. Основанием для невыплаты премии является:

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

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

16. Основанием для снижения размера премии является:

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

- нарушение трудовой дисциплины.

Снижение размера премии допускается не более чем на 50%.

17. Основанием для начисления или лишения премии является приказ руководителя. 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:

- 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

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, регистрация брака, смерть работника, его родителей, детей).

Выплата осуществляется работнику в размере 5 (пять) тысяч рублей.

2. Материальная помощь предоставляется в течение календарного года в связи с продолжительной (свыше 1,5 месяцев) болезнью сотрудника и (или) членов его семьи). Выплата осуществляется работнику в размере 10 (десять) тысяч рублей.

3. Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника.

VII. Меры социального характера при увольнении

1. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата работодатель обязан уведомлять соответствующий профсоюзный орган не позднее, чем за два месяца до начала расторжения трудовых договоров с работниками, а в случае массового увольнения – не позднее, чем за три месяца. В целях поддержки работников, являющихся членами Профсоюза, увольняемых в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидации учреждения, работодатель обязан предупреждать работников о предстоящем увольнении не менее чем за три месяца до предполагаемой даты увольнения.

2. Работодатели своевременно не менее чем за три месяца и в полном объеме представляют в органы службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

- увольнение 10 и более процентов работников учреждения в течение 90 календарных дней.

3. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право в оставлении на работе предоставляется, прежде всего, работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Под квалификацией педагогического работника понимается:

- уровень профессиональной подготовки педагогического работника в области, соответствующей профилю преподаваемого предмета,
- опыт работы,
- поощрения работника, наличие государственных и отраслевых наград и отсутствие действующих дисциплинарных взысканий, нарушений должностной инструкции,
- систематическое повышение своего профессионального уровня по профилю педагогической деятельности - не реже чем один раз в три года,
- результаты участия в профессиональных конкурсах.

Под более высокой квалификацией понимается наличие установленной квалификационной категории более высокого уровня и (или) наличие ученой степени или звания.

4. Стороны рекомендуют образовательным учреждениям при заключении коллективных договоров предусматривать преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, для:

- работников, применяющих инновационные методы работы,
- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, если обучение осуществляется по условиям трудового договора и (или) ученического договора,
- работников, которым до наступления права на получение пенсии по старости осталось менее двух лет,
- руководителей первичных профсоюзных организаций в период их избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет.

5. Стороны договорились о том, что в учреждениях в течение учебного года не осуществляются мероприятия по сокращению численности и штата педагогических работников, которые могут повлечь высвобождение работников до окончания учебного года.

6. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и соглашениях обязательства по:

- проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам.

7. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательного учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

8. Работодатель выплачивает 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:

свыше 10 лет - размере двух должностных окладов (ставок заработной платы) при наличии средств фонде оплаты труда.