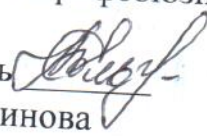


Рассмотрено на собрании трудово-
го коллектива 10.07.2019 пр. № 3

Согласовано с профсоюзным коми-
тетом

Председатель 
Е.В. Ельгундинова



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СШ № 5 г. Липецка

Е.Г. Конасова

Приказ № 351 от 30.08.2019

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней школы № 5 города Липецка
им. Героя Советского Союза С.Г. Литаврина

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников (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. № 18 от 29.12.2018) и Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений.
2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников МБОУ СШ № 5 города Липецка, является локальным нормативным актом образовательного учреждения (далее ОУ), устанавливающим систему оплаты труда, принимается работодателем с учётом мнения собрания трудового коллектива.
3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников ОУ 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 ОУ 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 ОУ, 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 РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии со стоимостью часа, установленного локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и 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;

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

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

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

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

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

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

Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и размеры тарифных ставок по разрядам тарифной сетки рабочих устанавливаются согласно приложениям 5, 6 к решению Липецкого городского Со-

вета депутатов от 21.10.2008 № 894 «О Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка».

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

7. Руководителю учреждения размер должностного оклада устанавливается приказом учредителя в соответствии с группой по оплате труда на основании решения Липецкого городского Совета депутатов от 21.10.2008 № 894 «О Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка».

8. Должностные оклады заместителям руководителя устанавливаются на 10% 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 ОУ осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты за работу с вредными 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);

3) за работу с учащимися с ограниченными возможностями здоровья;

4) 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 учреждений в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада, рассчитанных за

час работы) за каждый час работы в ночное время с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Оплата в повышенном размере за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится за фактически отработанные часы.

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

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и 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, %
1.	За классное руководство: классы количеством свыше 15 учащихся классы с количеством учащихся до 15 учащихся	6000 руб. 5000 руб.
2.	За руководство направлениями методической работы, методическими объединениями (кафедрами, комиссиями)	50%
3.	За заведование учебными кабинетами:	
4.	химии, физики, биологии, технологии, информатики, ОБЖ спортивным залом, учебной мастерской	15%
	по другим предметам, включая начальные классы	10%
	За заведование учебно-опытным участком (устанавливается сезонно)	30%
5.	За проверку письменных работ:	
6.	учителям 1-4 классов	
	учителям русского языка и литературы, математики	30%
	учителям иностранного языка, химии, физики, биологии, черчения, естествознания, географии, истории, обществознания, экономики, права	30% 15%

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

IV. 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 работ-

ников 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;

- премиальные выплаты по итогам работы.

3. Решение об установлении ежемесячных выплат стимулирующего характера руководителю учреждения принимается учредителем, другим работникам – руководителем учреждения по согласованию с выборными органами: первичной профсоюзной организацией и комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и премиальных выплат.

4. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются:

- руководителям от 60 до 120% должностного оклада;

- заместителям руководителя от 50 до 110% должностного оклада.

5. Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты работы заместителям руководителя устанавливаются за выполнение следующих показателей:

Заместителям директора	Наименование выплат	%/сумма
	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.);	15%
	За работу с персональными данными обучающихся, сотрудников, родителей	10%
	За ведение тарификации педагогических работников	10%
	За оформление документации по пенсионному фонду	10%
	за качественную подготовку аналитических материалов к совещаниям при директоре, педагогическим советам, родительским собраниям, педагогическим консилиумам, общешкольным конференциям	до 10%
	результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса, плана воспитательной работы, стабильность и рост показателей внешней экспертизы (ВПР, ГИА, НИКО, PISA и др.);	20%
	наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя руководителя;	20%
	за обеспечение положительной динамики состояния ОУ в соответствии с показателями МСОКО: за 2 года за 3 года	до 5% до 10%
	за организацию работы по реализации школьных программ и проектов (например: «Школьная Служба Примирения», «Эффективная школа» (в рамках Мероприятия 21), «Школьное радио» и др.).	до 20%

	Кураторство индивидуальных планов профильного обучения	до 50%
	тьюторское сопровождение профильного обучения	до 50%
	за работу с детьми, находящимися в трудном социальном положении	до 5%
	за работу с детьми, входящими в «группу риска»	10%
	за представление своего опыта на публичных мероприятиях в сферах образования	до 20%
	за организацию работы с учреждениями профессионального образования, органами внутренних дел, медицинскими учреждениями	10%
	За работу с расписанием мультипрофильных групп	10%
	За работу с электронными базами данных, в рамках внутришкольной системы оценки качества образования, подготовку отчетности, аналитических справок по качеству образовательных результатов по итогам триместра, года. за ведение и систематическое обновление электронных баз данных ВСОКО, МССОО, «1С: ПОСЕЩАЕМОСТЬ», «БАРС», иные мониторинги – ежемесячно	До 20%
	организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении, обновление сайта;	10%
	за размещение информации о МБОУ СШ № 5 на региональных и федеральных сайтах	до 10%
	за участие в работе органов общественного управления (Управляющий совет, комиссиях, коллегиях, рабочих группах, жюри конкурсов)	до 10%
	за охват учащихся дополнительным образованием (более 50%)	до 10%
	за кураторство классов и предметов	до 10%
	за курирование начальной школы	до 30%
	за использование информационных технологий в управлении	до 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%
	За увеличенный объем работы в период замещения отсутствующего руководящего работника	до 50%
	наличие авторских публикаций	10%
	разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования.	20%
Заместителям руководителя по АХЧ	- своевременное заключение муниципальных контрактов и договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.);	10%
	за работу с персональными данными сотрудников;	10%
	За ведение тарификации работников АХЧ	10%
	- своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок;	10%
	-обеспечение учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности;	10%
	За увеличенный объем работы	до 50%
	- отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение	10%

	техники безопасности пожарной и электробезопасности;	
	- наличие приборов учета теплоэнергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей;	10%
	- своевременная подготовка к новому учебному году;	30%
	- содержание в надлежащем порядке прилегающей территории.	30%

6. Ежемесячная выплата заместителям руководителя за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу, независимо от выплат за интенсивность труда в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет – до 5%;
- от 5 до 10 лет – до 10%;
- от 10 до 15 лет – до 15%;
- свыше 15 лет – до 20%.

При установлении выплаты за выслугу лет 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 учителям и другим работникам за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу, независимо от выплат за интенсивность труда в следующих размерах:

- от 5 до 10 лет – до 5%;
- от 10 до 15 лет – до 10%;
- свыше 15 лет – до 20%.

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

	Наименование выплат	Размер выплаты, в %
Специалисту по кадрам	- за работу с персональными данными сотрудников;	10%
	- за ведение учета личного состава организации, учета и хранения трудовых книжек;	20%
	за увеличенный объем работы, интенсивность и напряженность в работе с кадровой документацией	до 50%
	- за обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде;	10
Делопроизводителю	- за работу с персональными данными сотрудников;	10%
	- за организационное и техническое сопровождение работы по приёму обращений от физических и юридических лиц;	10%
	за расширение сферы деятельности и высокую интенсивность труда	до 50%
	- за работу с документами строгой отчетности и обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном ви-	10%

	де;	
Инженеру-программисту	за своевременное и оперативное обновление баз для антивирусных программ;	10%
	- за обеспечение сохранности и работоспособности технических средств;	20%
	- за обеспечение надежного хранения информации в электронном виде;	20%
Специалисту по охране труда	- 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;	10%
	- 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;	10%
	- за информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующих профессиональных рисках, о полагающихся работникам компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты, а также о мерах по защите работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов;	10%
	- за участие в расследовании несчастных случаев, в разработке мероприятий по их предотвращению	15%
Секретарю руководителя	за работу с персональными данными и их обработку;	10%
	за организационное и техническое сопровождение работы по приёму обращений, документов от физических и юридических лиц;	До 20 %
	за увеличенный объем работы, интенсивность и напряженность в работе с электронной почтой	до 40%
	за использование в работе компьютерных программ, пополнение баз данных	до 25%
	за отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	до 15%
Рабочему по комплексному обслуживанию зданий	за работу с документами строгой отчетности	15%
	за своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий	25%
	за отсутствие замечаний и исполнительскую дисциплину	до 25%
	за расширение зоны обслуживания и высокую интенсивность труда	до 100%
Дворнику	- за уборку улиц, тротуаров, участков и площадей, обслуживаемой территории;	10%
	- за очистку пожарных колодцев для свободного доступа к ним в любое время;	10%
	- за рытье и прочистку канавок и лотков для стока воды;	10%

	- за промывку уличных урн и периодическую очистку их от мусора;	10%
	- за исправность и сохранность наружного оборудования и имущества (заборов, лестниц, карнизов, водосточных труб, урн, вывесок и т.д.);	15%
	- за сохранность зеленых насаждений и их ограждений	15%
Библиотека- рю	за наличие ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем;	15%
	за выслугу лет:	
	от 1 до 5 лет	до 10%
	от 5 до 10 лет	до 20%
	от 10 до 15 лет	до 30%
	от 15 и более лет	до 40%
	за работу с библиотечным фондом;	35%
	за оформление тематических выставок;	10%
	за проведение анализа по определению читательских потребностей учащихся и уровня их читательской активности;	10%
	за работу с базой данных в библиотеке (библиотекарям)	до 15%
	за качественную и эффективную работу по сохранению и обновлению библиотечного фонда	До 35%
	за увеличение доли учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с предыдущим годом	15%

8. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые педагогическим работникам за высокие результаты 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 (не менее 70% обучающихся) по результатам ВПР, ГИА	15
2.	За реализацию программ профильного или углубленного обучения в профильных классах	15
3.	За применение в образовательном процессе дистанционных технологий, электронного обучения (устанавливается на период применения дистанционных технологий, электронного обучения)	15
4.	За работу с учащимися с особыми образовательными потребностями (учащимися, испытывающими трудности в обучении, одаренными детьми)	10
5.	За ведение документации в электронной форме	10
6.	За руководство учебными проектами учащихся (10-11 классов): до 8 проектов свыше 8 проектов	10 15
7.	За проведение занятий в рамках внеурочной деятельности (при наличии программы курсов внеурочной деятельности)	3 (за каждое занятие)
8.	За выполнение обязанностей по охране прав детства	10

9	За наставничество над молодыми педагогами в течение двух лет	10
10.	За участие в профессиональных конкурсах	
	Всероссийского уровня	20
	регионального уровня	15
	муниципального уровня	10
11.	За наличие победителей и призеров различных этапов всероссийской олимпиады школьников (выплата назначается за каждого победителя или призера)	
	Всероссийский этап	20
	региональный этап	15
	муниципальный этап	10
12.	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»):	
	всероссийский этап	15
	региональный этап	10
	муниципальный этап	5
13.	За участие в сдаче норм ГТО	3
14.	За наличие грамот и наград:	
	За звание «Заслуженный учитель РФ»	25
	За звание «Народный учитель РФ»	40
	За отраслевые награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области» (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)	20
	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
15	за использование новых педагогических и инновационных технологий в образовательном процессе, в т.ч.:	
	• информационных технологий;	10 %
	• работу по воспитательным, экспериментальным программам	5 %
	• работу по развивающим программам «ПНШ», «Школа 2100», «Школа 21 века» и др.	10%
16	заведование школьными музеями: «Музей школы», «Музей Героя Советского Союза С.Г. Литаврина»	до 20 %
	Педагог - психолог, социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог	
1.	За снижение доли обучающихся с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом	15
2.	За снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	10
3.	За наличие проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив обучающихся	10
4.	За увеличение количества обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития, поведения учащихся в срав-	10

	нении с прошлым периодом	
5.	За увеличение количества обращений учащихся в за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом	10
6.	За ведение документации в электронной форме	10
7.	За участие в профессиональных конкурсах	
	Всероссийского уровня	20
	регионального уровня	15
	муниципального уровня	10
8.	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	15
9.	За наличие квалификационной категории	
	первая квалификационная категория	10
	высшая квалификационная категория	25
10.	За участие в сдаче норм ГТО	3
11.	За наличие грамот и наград:	
	За звание «Заслуженный учитель РФ»	25
	За звание «Народный учитель РФ»	40
	За отраслевые награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области »(не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)	20
	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
Воспитатель ГПД		
1	за организацию работы по привлечению контингента обучающихся в ГПД (по сравнению с результатами прошлого учебного года)	до 5%
2	за сохранность контингента обучающихся в ГПД (по результатам динамики прошлого учебного года)	до 5%
3	за отсутствие или положительную динамику в сторону уменьшения количества пропусков занятий в ГПД без уважительных причин (по результатам динамики прошлого учебного года)	до 5%
4	за отсутствие травматизма в период проведения занятий в ГПД (по результатам динамики прошлого учебного года)	до 10%
5	за качественную организацию внеучебной работы (руководство кружком, посещение библиотек, музеев, кинотеатров и др. не менее двух раз в месяц)	до 5%
Педагог ДПО		
1	за коллективные достижения обучающихся (участие в конкурсах, фестивалях, концертах)	до 10%
2	за организацию школьных концертов, утренников, посвященных памятным, торжественным и праздничным датам	до 10%
3	за результативно зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства	до 100%
4	за результативно зафиксированную демонстрацию достижений через систему открытых мероприятий, мастер - классов, полученные гранты, обобщение опыта работы	до 15%

5	за наличие публикаций по роду образовательной деятельности	до 10%
6	за участие в методической работе школы (конференции, семинары, педагогические советы, консилиумы, совещания)	до 5%
7	за качественное проведение общешкольных мероприятий	до 15%
Педагог-организатор ОБЖ		
1	за проведение внеурочных мероприятий	до 5%
2	за ведение воинского учета	до 10%
3	за организацию детских клубов, кружков	до 10%
4	за реализацию совместных планов с социальными партнерами	до 20%
5	за проведение военных сборов	до 5%
6	за успешное проведение мероприятий по ГО	до 10%
7	за организацию занятий по ГО с работниками ОУ	до 10%
Инструктор по физической культуре		
1	за организацию работы по физическому воспитанию во внеурочное время	5 %
2	за подготовку физкультурно-спортивных праздников, участие в соревнованиях, днях здоровья	до 20%
3	за участие в семинарах, педагогических и методических советах	до 10%
4	за подготовку призеров и победителей в соревнованиях: - городских - областных	до 10 % до 20 %
Другие выплаты стимулирующего характера, осуществляемые работникам за выполнение работ не входящих в должностные обязанности:		
1	за организацию процесса горячего питания ответственным по школе, за составление отчетности по питанию школы, за сбор и сдачу родительской доплаты по классам кассиру	100%
2.	Исполнение обязанностей специалиста по закупкам	200%
3.	за оформление протоколов совещаний при директоре, за оформление протоколов педсоветов и др. – ежемесячно	10%
4.	за организацию культурно-массовой работы, работы по физическому воспитанию, общественно-патриотическому воспитанию, за организацию внутришкольных проектов по детскому самоуправлению во внеурочное время, за участие в реализации программ и проектов образовательной направленности; за организацию и проведение экскурсионных программ	до 10%
5.	за организацию горячего питания классным руководителям – ежемесячно: охват горячим питанием от 80 % и выше в классе от 50% в классе	10% 5%
6.	за выполнение обязанностей общественного инспектора по охране прав детства – ежемесячно	10%
7.	за руководство творческими педагогическими группами, мастерскими, лабораториями	до 10%
8	за организацию профсоюзной работы в школе – ежемесячно: охват профсоюзным членством до 50 % охват профсоюзным членством составляет 50-70 % охват профсоюзным членством свыше 70 %	5 % 10% 15%
9	за администрирование сайта МБОУ СШ № 5 (техническое оснащение и наполнение сайта) – ежемесячно	До 100%
10	за ведение и систематическое обновление электронных баз данных ВСОКО, МСОО «1С: ПОСЕЩАЕМОСТЬ» иные мониторинги –	до 30 %

	ежемесячно	
11	за администрирование системы электронного классного журнала и электронного дневника (комплекса программных средств «БАРС. Образование – Электронная школа.»), включающему базу данных и средства доступа и работы с ней через сеть Интернет – ежемесячно	до 50%
12	за содержание лабораторного оборудования	до 10%
13	за участие в работе органов общественного управления школьного уровня (координационных советах, постоянно действующих комиссиях, рабочих группах, жюри конкурсов)	до 10%
14	за руководство школьными образовательными проектами 1-9-х классов	до 10%
15	за экспериментальную работу	до 10%
16	за музыкальное сопровождение общешкольных мероприятий	до 10%
17	за реализацию программы по сохранению и укреплению здоровья	до 10%
18	за отсутствие правонарушений, преступлений среди учащихся в отчетный период классному руководителю, социальному педагогу, психологу и заместителю директора по ВР	5%
19	за разработку авторской программы по предмету, курса, воспитательной программы класса	до 15%
20	классным руководителям за работу с детьми, находящимися в социально опасном положении, группы риска	до 10%
21	За организацию и проведение работы по развитию органов ученического самоуправления, детских общественных объединений, РДШ.	20%
20	за организацию работы по оказанию платных услуг	до 30%
22	за работу с медицинскими книжками сотрудников	до 10%
Разовые выплаты стимулирующего характера		
1	За увеличение объема работы в период проведения ВСОШ, подготовки к ГИА, ВПР, PISA, НИКО, за проведение тестирования по предметам, проверку работ при проведении репетиционных тестирований ОГЭ и ЕГЭ, ВПР, ВСОШ и других работ внешней и внутренней экспертизы	10%
2	За активное участие в мероприятиях, проводимых учреждением	10%
3	За участие в реализации городских, региональных и федеральных проектов и акций	До 20%
4	представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, открытых уроках, семинарах и т.д.) и в средствах массовой информации	До 20%
5	за подготовку школы к новому учебному году;	До 10%
6	за высокое качество подготовки и проведения ремонтных работ в классе;	До 10%
7	за эффективную организацию и проведение оздоровительной работы с учащимися в пришкольном лагере	До 20%
8	подготовка и проведение государственной (итоговой) аттестации, работа с бланками строгой отчетности, работа с системой ФИС ФРДО	10%
9	за наличие победителей и призеров творческих и интеллектуальных конкурсов различных уровней: муниципальных, региональных, всероссийских	5% 10% 15%
10	за достижение учащимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения, высокие результаты ЕГЭ (выше среднего-	10%

	родского показателя)	
11	результативность при проведении внеклассной работы по предмету;	10%
12	за сохранность материально-технической базы кабинета	10%
13	Классным руководителям 9 –х и 11-х классов за увеличенный объем работы с документацией и бланками строгой отчетности в период подготовки и проведения ГИА, сопровождение обучающихся на экзамены	10%

9. Выплаты молодым специалистам со стажем работы до 5 лет устанавливается стимулирующая надбавка в размере не менее 50% ставки заработной платы (должностного оклада) с учетом качества выполняемой работы.

10. 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.

11. Выплаты за выслугу лет медицинским работникам и работникам библиотек устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере здравоохранения и культуры.

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

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

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

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

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

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

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

- наличие в отчетном периоде обоснованных жалоб граждан.

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

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

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

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

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

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

10. Премии заместителям руководителя выплачиваются за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске. В

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

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

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

13. 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.

14. 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.

15. 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%.

16. 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.

17. 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).

18. 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 со дня рождения -50, 55, 60, 65, 70-летию;
 - в связи с уходом на пенсию по старости;
 - в особых случаях (несчастный случай, смерть работника, его родителей, детей, стихийных бедствий, продолжительная (свыше 1,5 месяцев) болезнь сотрудника и (или) членов его семьи).
2. Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника.
3. Материальная помощь оказывается работнику в размере 10 тысяч рублей
4. Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, также может быть оказана материальная помощь по вышеизложенному перечню.
5. Размер материальной помощи окончательно устанавливается директором МБОУ СШ № 5 города Липецка по согласованию с профсоюзным органом.
6. Материальная помощь выплачивается в пределах установленного фонда оплаты труда на основании личного заявления сотрудника МБОУ СШ № 5 города Липецка.
7. Выплата единовременной социальной выплаты, работникам, проработавшим в образовательном учреждении длительный срок при увольнении, в связи с выходом на пенсию при наличии экономии фонда оплаты труда:
 - от 10 до 15 лет в размере одного должностного оклада (ставки заработной платы);
 - более 15 лет в размере двух должностных окладов (ставки заработной платы).