

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета

_____ М.В. Пашкова
Протокол общего
собрания № _____ от _____

Утверждаю
Директор МБОУ ООШ п. Маяк

_____ А.В. Карташов
Приказ от _____

**Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
основной общеобразовательной школы
п. Маяк Елецкого муниципального района
Липецкой области
Вступает в силу с 01.09.2019 г.**

Зарегистрировано в администрации Елецкого муниципального района

Регистрационный номер _____

Главный специалист – эксперт администрации
Елецкого муниципального района _____ А.Б. Миронюк

1. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, решением Совета депутатов Елецкого муниципального района от 22.10.2008 № 47 «О проекте Положения об оплате труда работников бюджетных учреждений Елецкого муниципального района» с изменениями и дополнениями, постановлением администрации Елецкого муниципального района Липецкой области от 27.02.2015 № 104 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений муниципального района» с изменениями и дополнениями, постановлением администрации Елецкого муниципального района Липецкой области от 27.11.2015 № 303 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений образования Елецкого муниципального района», районным отраслевым соглашением между администрацией Елецкого муниципального района Липецкой области Российской Федерации, отделом образования администрации Елецкого муниципального района Липецкой области Российской Федерации и Елецкой районной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2019 – 2021 годы и Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений.

2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников образовательного учреждения. Локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда, принимается учреждением с учётом мнения представительного органа работников.

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 должностных окладов (ставок) 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 Министерства труда и социального развития 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 (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.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

9. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

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

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

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

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

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

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

13. Размеры должностных окладов 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 решению Совета депутатов Елецкого муниципального района от 22.10.2008 № 47 «О проекте Положения об оплате труда работников бюджетных учреждений Елецкого муниципального района» с изменениями и дополнениями. Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и размеры тарифных ставок по разрядам тарифной сетки рабочих устанавливаются согласно решению Совета депутатов Елецкого муниципального района от 22.10.2008 № 47 «О проекте Положения об оплате труда работников бюджетных учреждений Елецкого муниципального района» с изменениями и дополнениями.

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

15. Руководителю учреждения размер должностного оклада устанавливается распоряжением администрации Елецкого муниципального района в соответствии с группой по оплате труда на основании решения Совета депутатов Елецкого муниципального района от 22.10.2008 № 47 «О проекте Положения об оплате труда работников бюджетных учреждений Елецкого муниципального района» с изменениями и дополнениями.

16. Должностные оклады заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются на 10-20% ниже должностного оклада руководителя.

17. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения не может превышать шестикратный размер, рассчитанный за календарный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения не может превышать пятикратный размер, рассчитанный за календарный год.

18. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки РФ решения о выдаче диплома.

19. Оплата труда педагогических работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение дополнительной педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) и работа носит временный характер, в соответствии с утвержденной отраслевой системой оплаты труда.

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-

	организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания)
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Музыкальный руководитель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре	Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения (кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

20. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, предусматривать выплаты стимулирующего характера, позволяющие сохранить прежний размер заработной платы этого работника до ухода в отпуск на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

21. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за два года до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

22. В случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

23. Руководителям и специалистам, работающим в сельской местности, устанавливается доплата к заработной плате в размере 25%.

3.Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам

24. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденного постановлением администрации Елецкого муниципального района Липецкой области от 27.02.2015 № 104 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений муниципального района» с изменениями и дополнениями, постановлением администрации Елецкого муниципального района Липецкой области от 27.11.2015 № 303 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений образования Елецкого муниципального района», работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - при выполнении работ различной квалификации;
 - при совмещении профессий (должностей);
 - при увеличении объема работы, расширении зон обслуживания (увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);
 - при сверхурочной работе;
 - при работе в ночное время;

- при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за разъездной характер работы,
- за работу с учащимися и воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в т.ч. с задержкой психического развития); нуждающимися в длительном лечении; находящимися в трудной жизненной ситуации; инвалидами; детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей.

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

Размер выплаты составляет от 4% до 12% должностного оклада (ставки) за время фактической занятости работника на таких рабочих местах. Условия, размер и порядок вышеуказанной выплаты оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к ТД).

26. 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.

27. Размер выплат за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при работе в ночное время 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 (ст. ст. 152, 153, 154 Трудового кодекса РФ).

28. Выплата за работу в ночное время за каждый час работы с 22 до 6 часов производится в размере 35% должностного оклада (ставки).

29. Выплата за разъездной характер работы – 50% должностного оклада.

30. За работу с учащимися и воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в т.ч. с задержкой психического развития); нуждающимися в длительном лечении; находящимися в трудной жизненной ситуации; инвалидами; детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, устанавливается выплата в размере 20% должностного оклада (ставки), с учетом повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории и с учетом объема нагрузки.

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

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты, %
1	За классное руководство: - классы с количеством учащихся от 1 до 5 чел. - классы с количеством учащихся от 6 до 10 чел. - классы с количеством учащихся от 11 до 15 чел. - классы количеством учащихся свыше 15 чел.	1200 руб. 2400 руб. 4000 руб. 4800 руб.
2	За руководство направлениями методической работы, методическими объединениями (кафедрами, комиссиями):	50%
3	За заведование учебными кабинетами: - химии, физики, биологии, технологии, информатики, ОБЖ спортивным залом - по другим предметам, включая начальные классы	15% 10%
4	За заведование учебно-опытным участком (устанавливается сезонно)	30%
5	За проверку письменных работ: - 1-4 классы; - русский язык и литература, родной язык, родная литература, математика; - иностранный язык, химия, физика, биология, география, история, информатика, обществознание	30 30 15
6	За оформление документации, не входящей в круг должностных обязанностей	10%
7	За организацию работы по благоустройству территории	10%
8	За выполнение обязанностей сопровождающего во время подвоза обучающихся до и после учебных занятий	3%
9	За выполнение функций ответственного за безопасный подвоз в ОУ	20%
10	За выполнение обязанностей диспетчера школьного автобуса	10%
11	За проведение мониторинга и передачу информации вышестоящим органам	15%
12	За организацию работы по систематическому обновлению сайта	5%
13	За ведение делопроизводства: подготовку документов, необходимых для работы ОУ	50%
14	За руководство работой добровольческого отряда	5%
15	За ведение процесса обработки информации на компьютерах, диагностику и устранения неполадок оборудования	5%
16	За подготовку учащихся к круглогодичной спартакиаде и их сопровождение во внеурочное время	5%
17	За работу по администрированию электронных дневников и журналов	5%
18	За исполнение обязанностей механика школьного автобуса	10%
19	За участие в работе региональной инновационной площадки	10%
20	За заведование школьным музеем	5%
21	За выполнение функций ответственной за ВР	10%

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

Выплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливается с учётом количества учащихся в классе по состоянию на начало учебного года и не пересчитывается в течение учебного года в связи с увеличением или уменьшением обучающихся в классе.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

32. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления,

устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации Елецкого муниципального района Липецкой области от 27.02.2015 № 104 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений муниципального района» с изменениями и дополнениями, постановлением администрации Елецкого муниципального района Липецкой области от 27.11.2015 № 303 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений образования Елецкого муниципального района».

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

- выплаты за интенсивность, высокие результаты труда;
- выплаты за наличие квалификационной категории (за исключением педагогических работников, указанных в таблице 1.1 приложения 1 к положению «Об оплате труда работников муниципального района, утвержденного решением Совета депутатов от 25.12.2018 № 197);
- выплаты за наличие государственной награды - почетного звания «Заслуженный» или «Народный», ученой степени кандидата наук, доктора наук и работающим по соответствующему профилю;
- выплаты за выслугу лет (руководителю, заместителю руководителя, библиотекарю);
- выплаты водителям автомобиля за классность, безаварийную работу;
- премиальные выплаты по итогам работы.

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

35. Выплаты за интенсивность, высокие результаты труда устанавливаются:

- руководителю – до 120% должностного оклада;
- заместителю руководителя – до 90% должностного оклада.

36. Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты труда заместителю директора устанавливаются в процентах от должностного оклада за выполнение следующих показателей:

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%) от оклада в месяц
	<i>Заместитель директора</i>	
1	Позитивная динамика учебных достижений обучающихся по курируемым заместителем руководителя предметам, направлениям	15
2	Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии	15
3	Наличие у заместителя руководителя системы учета как нормативных (оценки, призовые места), так и ненормативных достижений обучающихся (степень социальной активности, ответственности и т.д.)	15
4	Результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса, плана воспитательной работы	10
5	Наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя руководителя	5
6	Организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении	5
7	Разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством курирующего заместителя руководителя	5
8	Наличие выступлений, подготовленных курируемыми	10

	заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.)	
9	Наличие открытых уроков (занятий), проведенных курируемыми заместителем руководителя педагогами	10

37. Ежемесячные выплаты за интенсивность устанавливаются всем категориям работников (за исключением педагогических) в процентах от должностного оклада по результатам выполнения следующих показателей:

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%) от оклада в месяц
	<i>Библиотекарь</i>	
1	За наличие ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем	5
2	За работу с библиотечным фондом	40
3	За оформление тематических выставок	3
4	За проведение анализа по определению читательских потребностей учащихся и уровня их читательской активности	2,5
5	За увеличение доли учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с предыдущим годом	2,5
	<i>Заведующий хозяйством</i>	
1	За поддержание и обеспечение работоспособности имущественного комплекса учреждения	30
2	За организацию и контроль своевременности и качества ремонтных работ	15
3	За организацию контроля своевременности и правильности расходования горюче-смазочных материалов	15
4	За ведение документации, связанной с материальной ответственностью	30
5	За заготовку и доставку овощей и фруктов для школьной столовой	20
6	За организацию работы по благоустройству территории	26
7	За проведение мониторингов и передачу информации вышестоящим органам	30
	<i>Бухгалтер</i>	
8	За обеспечение организации заключения контрактов и договоров и контроль их исполнения	20
9	За оперативную и качественную подготовку информации, необходимой для предоставления бухгалтерской, статистической, налоговой и иной отчетности	25
10	За усовершенствование методов аналитического и бухгалтерского учета	25
11	За работу с документами строгой отчетности	30
12	За работу в системе электронного документооборота	20
13	За работу с персональными данными сотрудников и с документами строгой отчетности	35
	<i>Повар (шеф-повар)</i>	
14	За ненормированный рабочий день	60

15	За обслуживание внеклассных и внешкольных мероприятий	32
16	За организацию сбора родительской платы на питание	25
17	За подготовку и своевременную сдачу отчетной документации	32
18	За ведение документации пищеблока	32
19	За инициативность, использование новых форм и методов в работе	32
20	За сотрудничество с организациями, поставляющими продукты питания	20
	Повар	
21	За ненормированный рабочий день	60
22	За обслуживание внеклассных и внешкольных мероприятий	32
23	За инициативность, использование новых форм и методов в работе	32
	Водитель	
24	За ненормированный рабочий день	50
25	За поддержание транспортного средства в надлежащей технической исправности	50
26	За обеспечение своевременной мойки транспортного средства	13
27	За исполнение обязанностей механика	40
28	За обслуживание внеклассных и внешкольных мероприятий	30
29	За ведение мониторинга ГСМ	10
30	За поддержание чистоты в месте стоянки школьного автобуса	5
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений (МОП)	
31	За своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий	129
	Подсобный рабочий	
32	За ненормированный рабочий день	60
33	За сохранность школьной посуды	35
34	За сохранность кухонного инвентаря	34
	Сторож	
35	За сохранность школьного имущества, своевременное информирование о нештатных ситуациях	110

38. Ежемесячные выплаты за высокие результаты труда устанавливаются педагогическим работникам в процентах от должностного оклада по результатам выполнения следующих показателей:

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%) от оклада в месяц
	Учитель	
1	За соответствие результатов внутренней и внешней экспертизы качества образования достижений обучающихся (не менее 70% обучающихся) по результатам ВПР, ГИА	ОГЭ русский язык, ОГЭ математика – 3%; предметы по выбору ГИА - 2% (если больше 50% класса), 1% (если меньше 50% класса); ВПР – 2% за один предмет
2	За реализацию программ профильного или	3%

	углубленного обучения в профильных классах	
3	За применение в образовательном процессе дистанционных технологий, электронного обучения <i>(устанавливается на период применения дистанционных технологий, электронного обучения)</i>	3%
4	Участие в региональном проекте «Учусь плавать»	Учитель-тренер – 2% Сопровождающий учитель – 1%
5	За проведение занятий в рамках внеурочной деятельности <i>(при наличии программы курсов внеурочной деятельности)</i>	1 % (за каждое занятие)
6	Наличие победителей и призеров Олимпиад ЕГУ им.И.А.Бунина	0,5% за каждого
7	За наставничество над молодыми педагогами в течение двух лет	3%
8	За наличие призовых мест, дипломов победителей и призеров (в том числе команд) в творческих конкурсах, фестивалях, соревнованиях, подтвержденных документально	
	Всероссийского уровня	Призер – 3% Победитель – 5%
	регионального уровня	Призер – 1,5% Победитель – 2%
	муниципального уровня	Призер – 0,5 % Победитель – 1%
9	За наличие победителей и призеров различных этапов всероссийской олимпиады школьников <i>(выплата назначается за каждого победителя или призера)</i>	
	Всероссийский этап	Призер – 30% Победитель – 50%
	региональный этап	Призер – 10% Победитель – 15%
	муниципальный этап	Призер – 2% Победитель – 3%
10	За отраслевые награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта»	20%
11	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	5%
13	За общественную и социально значимую работу в интересах коллектива (председателю первичной профсоюзной организации)	5%
14	За дополнительные занятия со слабоуспевающими	0,5%
15	За оказание помощи в судействе соревнований круглогодичной спартакиады учащихся Елецкого муниципального района	0,5%
16	Наличие обучающихся, получивших свидетельство об окончании очно-заочной школы Центра «Стратегия»	1%
17	Наличие авторских публикаций педагогов в профессиональных печатных изданиях, педагогических интернет-сайтах	2% (за каждую публикацию)
18	Участие в составе жюри ВСОШ	Школьный этап – 1 % (за

		предмет) Муниципальный этап - 0,75% (за предмет)
19	Участие в составе жюри творческих конкурсов	1% за 1 конкурс
	Воспитатель	
1	Система индивидуальной работы с одарёнными и имеющими «высокий» уровень развития детьми	3%
2	Система индивидуальной работы с детьми, испытывающими трудности в обучении	1%
3	Наличие победителей и призеров Олимпиад ЕГУ им.И.А.Бунина	0,5% за каждого
4	За наличие призовых мест, дипломов победителей и призеров (в том числе команд) в творческих конкурсах, фестивалях, соревнованиях, подтвержденных документально	
	Всероссийского уровня	Призер – 3% Победитель – 5%
	Регионального уровня	Призер – 1,5% Победитель – 2%
	Муниципального уровня	Призер – 0,5 % Победитель – 1%
5	За отраслевые награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта»	20%
6	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	5%
7	За общественную и социально значимую работу в интересах коллектива (председателю первичной профсоюзной организации)	25%
8	Наличие авторских публикаций педагогов в профессиональных печатных изданиях, педагогических интернет-сайтах	2% (за каждую публикацию)
9	Участие в составе жюри творческих конкурсов	1% за 1 конкурс

39. Вновь принятым педагогическим работникам ежемесячная выплата за высокие результаты труда устанавливаются по истечении двух месяцев со дня принятия на работу по результатам оценки выполнения утвержденных показателей.

40. Выплата педагогическим работникам за наличие квалификационной категории (за исключением педагогическим работников, указанных в таблице 1.1 приложения 1 к Положению «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Елецкого муниципального района»:

- за наличие высшей квалификационной категории – 25% должностного оклада,
- за наличие первой квалификационной категории – 10% должностного оклада.

41. 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 выплата к должностному окладу устанавливается по одному из оснований.

42. Ежемесячная выплата за выслугу лет руководителю, заместителю руководителя, бухгалтеру, библиотекарю за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

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

При установлении выплаты за выслугу лет учитываются периоды работы в отрасли образования или по специальности.

43. Выплаты водителям за классность устанавливается в следующих размерах:

- I класс – 25% должностного оклада (ставки);
- II класс – 10% должностного оклада (ставки).

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

- 50% должностного оклада (ставки) (с учетом повышающего коэффициента) пропорционально объему нагрузки – в первые два года работы,
- 30% должностного оклада (ставки) (с учетом повышающего коэффициента) пропорционально объему нагрузки – за третий, четвертый и пятый годы работы.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Условия и порядок премирования

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

47. Премирование заместителя директора по итогам работы за год осуществляется на основании отчета о выполнении целевых показателей деятельности учреждения, финансовых показателей муниципального задания за соответствующий отчетный период:

№ п/п	Наименование целевого показателя	Значение целевого показателя, %
	<i>Показатели учёта личного вклада работника</i>	
1	Своевременная и безошибочное предоставление информации по запросам администрации Елецкого муниципального района, управления образования и науки Липецкой области и других органов	30
2	Оперативное отслеживание изменений в законодательстве Российской Федерации в области образования, ведения бухгалтерского учёта, налогообложения, формирования отчётности)	20

3	Высокий уровень трудовой дисциплины, в т.ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя	25
4	Отсутствие замечаний к работе специалиста со стороны директора школы (для заместителей директора, главного бухгалтера), контролирующих органов, администрации Елецкого муниципального района, управления образования и науки Липецкой области и других органов, отдела образования администрации Елецкого муниципального района	15
5	Отсутствие замечаний, выговоров от руководства	10
	Итого	100

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

49. Премирование директора осуществляется по распоряжению главы администрации Елецкого муниципального района; заместителя директора – по приказу директора.

50. При определении размера премии по итогам работы за квартал, полугодие, год заместителю директора основанием для невыплаты премии 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 нецелевого использования средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения;

- нарушение требований противопожарной безопасности, если работник исполнял обязанности руководителя в период, когда были совершены указанные нарушения;

- наличие фактов нарушения осуществления лицензируемых видов деятельности, если работник исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были совершены указанные нарушения.

51. При определении размера премии по итогам работы за квартал, полугодие, год заместителю директора основанием для снижения премии являются:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных трудовых обязанностей;

- наличие в отчетном периоде обоснованных жалоб граждан.

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

53. Премии заместителю директора за квартал, полугодие, год выплачиваются за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске

54. Премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда заместителю директора выплачиваются за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником.

55. Премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда заместителю директора выплачиваются за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником.

56. Премии заместителю директора выплачиваются за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске. В случае увольнения заместителя директора, 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.

57. Премии за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником (День учителя) работникам выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения. На премирование работников (за исключением заместителя руководителя) направляется не более 5% от фонда оплаты труда учреждения.

58. Решение о выплате премии (в том числе о её уменьшении) оформляется приказом по учреждению в соответствии с решением комиссии по премированию, распределению выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам.

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

60. 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.

61. 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.

62. Основанием для снижения размера премии является:

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

- нарушение трудовой дисциплины.

Снижение размера премии допускается не более чем на 50%.

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

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

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

в размере 5000 рублей:

- в связи с рождением ребенка у работника;

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

- в связи с уходом на пенсию по старости;

в размере 10000 рублей:

- в особых случаях (несчастный случай, смерть работника, его родителей, детей, стихийные бедствия, продолжительная (свыше 1,5 месяцев) болезнь сотрудника и (или) членов его семьи);

Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника.

(составляется работником)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы

_____ (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты труда за период работы с _____

(указывается период работы)

Наименование показателя	Утверждено	Выполнено	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено
.....				
				

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« ____ » _____ 20 ____ г.

_____ (подпись)

_____ (Ф.И.О. работника)

«Принято» « ____ » _____ 20 ____ г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от педагогических работников учреждения.

Приложение № 2
к положению об оплате труда
МБОУ _____

(составляется рабочей комиссией)

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников

_____ (указывается наименование учреждения)

на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты труда за период работы

с _____

_____ (указывается период работы)

№ п/п	Должность, фамилия, имя, отчество работника	Наименование показателя 1		Наименование показателя 2		Наименование показателя 3	
		утверждено	выполнено	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено
1							
2							
3							
4							
	Всего						

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей
комиссии

_____ (подпись)

_____ (Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии:

«_____» _____ 20____ г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

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

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

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

Протокол согласован:

Наименование органа государственно-общественного самоуправления, профсоюзной организации	Дата получения	Дата согласования	Подпись

Дата получения протокола учреждением после согласования

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

ПРОТОКОЛ

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

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

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

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей
комиссии

(подпись)

(Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии:

(подписи)

(Ф.И.О.)

«_____» _____ 20__ г.