ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ»

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников областных государственных учреждений (далее - Положение) разработано в соответствии с Законом Липецкой области от 07.10.2008 г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», Постановлением правительства Липецкой области от 11.07.2023 года №348 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений образования», Постановлением правительства Липецкой области от 04.08.2022г. №69 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам областных государственных учреждений» и Единым рекомендациям по оплате труда работников бюджетных учреждений.

2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников образовательных учреждений Липецкой области. Локальный нормативный акт учреждения, устанавливающий систему оплаты труда, принимается работодателем с учётом мнения профсоюзного органа работников учреждения.

3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, тарифных ставок, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

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

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

6. Определение размеров заработной платы работников учреждения, в том числе работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего

времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполняемого ими объёма работы.

7. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда в объёме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Минтруда и соцразвития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры.» оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии со стоимостью часа, установленного локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

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

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

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 учреждения.

10. 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.

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).

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.

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 приложению № 1 Закона Липецкой области от 07.10.2008 г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений»,

Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и размеры тарифных ставок по разрядам тарифной сетки рабочих устанавливаются согласно приложениям №№ 7 и 10 Закона Липецкой области от 07.10.2008 г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

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 приказом учредителя в соответствии с группой по оплате труда на основании Закона Липецкой области от 07.10.2008 г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

16. Должностные оклады заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже, чем руководителю.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам

17. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждённого постановлением администрации Липецкой области от 12.05.2020 г. № 282 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений образования», работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

- при работе в ночное время;
- при сверхурочной работе;
- при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

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

18. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, производится в повышенном размере. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов (по результатам специальной оценки условий труда) производится в следующих размерах:

- при подклассе условий труда 3.1 – 12 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), тарифной ставки;
- при подклассе условий труда 3.2. – 13 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), тарифной ставки;
- при подклассе условий труда 3.3. – 14 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), тарифной ставки;
- при подклассе условий труда 3.4. – 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), тарифной ставки.

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

19. 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.

20. Размер выплат за сверхурочную работу, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам устанавливается в размерах не менее, чем установлены трудовым законодательством. Конкретные размеры устанавливаются трудовым договором в соответствии с локальным нормативным актом учреждения. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится в размере двойной дневной тарифной ставки (оклада) со всеми постоянными компенсационными и стимулирующими выплатами либо по желанию работника в размере одинарной дневной тарифной ставки (оклада) со всеми постоянными компенсационными и стимулирующими выплатами с предоставлением дополнительного дня отдыха (согласно ст. 153 ТК РФ, Постановлению Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 N 26-П).

21. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждения конкретный размер доплаты устанавливается по

соглашения 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.

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

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты,%
Старший методист, методист, педагог-организатор, педагог дополнительного образования		
1	За руководство направлениями методической работы, методическими объединениями (кафедрами, комиссиями).	**20**
2	За исполнение внешней методической функции учреждения в режиме деятельности региональных инновационных центров (региональных ресурсных центров), в связи с реализацией национальных проектов, в соответствии с приказом учредителя.	**20**

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

23. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации Липецкой области от 12.05.2020 г. № 282 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений образования».

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

стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

- выплаты за наличие квалификационной категории (за исключением педагогических работников, указанных в таблице 1.1 приложения 1 к Закону Липецкой области от 07.10.2008 г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений»);

- 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, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, библиотекарю, медицинскому персоналу);

- выплаты водителям автомобиля за классность, безаварийную работу;

- премиальные выплаты по итогам работы.

25. 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.

26. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются:

- руководителям (за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) от 10 до 300 процентов должностного оклада;

- заместителям руководителя от 50 до 110 процентов должностного оклада;

- главным бухгалтерам от 50 до 100 процентов должностного оклада.

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

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

1) Заместителям директора, заместителям директора по учебно-воспитательной работе:

- позитивная динамика (востребованности образовательных услуг) учебных достижений обучающихся по курируемым заместителем директора предметам, направлениям – 10 %;

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

- участие в реализации и проведении программ, проектов и мероприятий различных уровней – 10 %;

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

- результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса, плана воспитательной работы – 5 %;

- наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя руководителя – 15%;

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

- разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством курирующего заместителя директора – 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 директора педагогами – 5 %;

- разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования – 5 %;

- организация межведомственного взаимодействия и взаимодействия с интеллектуальными и стратегическими партнерами - 10%.

2) Заместителям руководителя по АХЧ:

- своевременное заключение муниципальных контрактов и договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.) – 30 %;

- 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 %;

- отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности – 10 %;

- наличие приборов учета теплоэнергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей – 20 %;

- своевременная подготовка к новому учебному году – 20 %;

- содержание в надлежащем порядке прилегающей территории – 10 %.

3) Главному бухгалтеру:

- за работу с персональными данными сотрудников – 10 %;

- за обеспечение безопасности хранения, обработки и передачи информации в финансовые органы федерального казначейства в системе электронного документооборота с использованием ЭЦП, представление бухгалтерской и налоговой отчетности в системе электронного документооборота – 30 %;

- за организацию финансового контроля – 25 %;

- за осуществление работы по внедрению стандартов бухгалтерского учета – 30 %;

- за сдачу документов в архив – 5%.

28. Ежемесячная выплата заместителям директора и главному бухгалтеру за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

При стаже работы

от 1 до 5 лет – 10 %;

от 5 до 10 лет – 20 %;

от 10 до 15 лет – 25 %;

свыше 15 лет – 30 %.

При установлении выплаты за выслугу лет заместителям директора, главному бухгалтеру 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.

29. Ежемесячная выплата за выслугу лет медицинским работникам устанавливается в процентах к должностному окладу (тарифной ставке) в следующих размерах (Постановление администрации Липецкой области от 01.04.2016 г. № 149 "О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений здравоохранения"):

При стаже работы

от 3 до 5 лет – 5 %;

свыше 5 лет – 10 %.

При установлении выплаты за выслугу лет учитываются периоды работы:

- замещения государственных должностей и должностей государственной службы Российской Федерации;
- замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы Российской Федерации;
- в медицинских организациях независимо от формы собственности;
- по специальности.

В стаж работы для установления выплаты за выслугу лет засчитываются периоды работы на иных должностях при условии, что полученные в указанные периоды опыт и знания необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности, на основании приказа руководителя учреждения.

За наличие квалификационной категории медицинским работникам устанавливается доплата в следующих размерах:

- вторая квалификационная категория – 10 процентов должностного оклада;
- первая квалификационная категория – 20 процентов должностного оклада;
- высшая квалификационная категория – 30 процентов должностного оклада.

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

- специалистам (включая заместителей начальников отделов) и другим служащим в размере от 10 до 340% должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент);
- рабочим в размере от 10 до 350% процентов тарифной ставки.

1) Заведующему хозяйством, заведующему костюмерной:

- за поддержание и обеспечение работоспособности имущественного комплекса учреждения – 60%;
- за организацию контроля над соблюдением противопожарных и санитарных правил – 50%;
- за качественное обслуживание, отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, обучающихся – 40%;

- за отсутствие замечаний со стороны проверяющих -50%;

- за содержание склада (костюмерной) в соответствии с требованиями СанПиН и МЧС – 60%;

- за своевременный контроль и сохранность выданного имущества, содержание в надлежащим виде (стрика, чистка сценических костюмов) –70%;

- за ведение документации, связанной с материальной ответственностью – 10%.

2) Заведующему отделом:

- за высокий уровень организации работы отдела – 70%;

- за участие в организации и проведении мероприятий различных уровней- 60%;

- за прием, проверку отчетов, своевременное предоставление информации о деятельности отдела - 30%;

- за отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетов, материалов, информации – 30%;

- за организацию работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении - 40%;

- за отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников организации, обучающихся и их родителей (законных представителей) - 50%;

- за отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов – 60%.

3) Ведущему бухгалтеру, бухгалтеру, экономисту:

- за работу с персональными данными сотрудников – 10%;

- за оперативную и качественную подготовку информации, необходимой для предоставления бухгалтерской, статистической, налоговой и иной отчетности – 90%;

- за работу в системе электронного документооборота – 75%;

- за работу с документами строгой отчётности – 85%;

- за отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов – 80%.

4) Делопроизводителю:

- за работу с персональными данными сотрудников -85%;

- за отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов – 90%:

- за организационное и техническое сопровождение работы по приёму обращений от физических и юридических лиц – 70%;

- за работу с документами строгой отчётности и обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде – 95%.

5) Ведущему инженеру по организации труда, инженеру по организации труда:

- за работу с персональными данными сотрудников -85%;

- за ведение учета личного состава организации, учета и хранения личных книжек – 90%;

- за обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде – 70%;

- за отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов – 95%.

6) Системному администратору, технику:

- за своевременное и оперативное обновление баз для антивирусных программ – 90%;

- за обеспечение сохранности и работоспособности технических средств – 85%;

- за обеспечение надежного хранения информации в электронном виде – 85%;

- за своевременное обеспечение консультаций и технической поддержки сотрудников учреждения – 40%;

- отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности – 40%.

7) Старшему специалисту по закупкам, специалисту по закупкам:

- за обеспечение организации заключения контрактов и договоров и контроль их исполнения – 90%;

- за качественную и оперативную подготовку аналитической информации к совещаниям и в связи с поступающими запросами – 80%;

- за отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов – 90%;

- за работу в единой информационной системе в сфере закупок и электронных торговых площадок – 80%.

8) Ведущему специалисту по охране труда, специалисту по охране труда:

- за участие в разработке и контроле над функционированием системы управления охраной труда в учреждении в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, с целями и задачами учреждения, рекомендациями межгосударственных и национальных стандартов в сфере безопасности чрезвычайных ситуаций (далее – ЧС) и гражданской обороны (далее – ГО), охраны труда - 85%;

- за осуществление контроля над соблюдением в учреждении законодательных и нормативных правовых актов по охране труда, ЧС и ГО, проведением профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, выполнением мероприятий, направленных на создание здоровых и безопасных условий труда в учреждении - 90%;

- за информирование сотрудников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующих профессиональных рисках, средствами индивидуальной защиты, а также по антитеррористической защищенности (далее – АТЗ) и ЧС сотрудников учреждения - 85%;

- за участие в расследовании несчастных случаев, в разработке мероприятий по их предотвращению – 40%

- за своевременность проведения инструктажа по охране труда, жизни и здоровья обучающихся, за организацию обучения сотрудников, практических тренировок по АТЗ, ЧС и ГО – 40%.

9) Секретарю, секретарю руководителя:

- за работу с персональными данными и их обработку – 95%;

- за организационное и техническое сопровождение работы по приёму обращений от физических и юридических лиц – 85%;

- за работу с документами строгой отчётности – 85%;

-выполнение разовых особо важных поручений, не предусмотренных должностными обязанностями – 75%.

10) Врачу-специалисту:

- за проведение санитарно-просветительской работы с сотрудниками и учащимися – 25%;

- за ведение и содержание документации в надлежащем порядке – 25%;

- за контроль работы медицинского кабинета с соблюдением норм законодательства - 95%

- за формирование медицинской документации в соответствии с требованиями законодательства и отсутствие замечаний на нарушение по содержанию медицинского кабинета – 95%

- за сохранность имущества медицинского кабинета – 50%;

- за ненормированный рабочий день – 50%.

11) Медицинской сестре:

- за качественное проведение предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров водителей – 95%;

- за ведение и содержание документации в надлежащем порядке – 95%;

- за сохранность имущества медицинского кабинета – 95%;

- за формирование медицинской документации в соответствии с требованиями законодательства и отсутствие замечаний на нарушение по содержанию медицинского кабинета – 30%

- за ненормированный рабочий день – 25%.

12) Администратору:

- за выполнение требований контрольно-пропускного режима – 95%;

- за ведение журнала регистрации выданных и возвращенных ключей от кабинетов, входных дверей, калитки, ворот, ведение и содержание документации по дежурству в соответствии требованиям – 85%;

- за распределение посетителей, обучающихся – 75%;

- за отсутствие замечаний при выполнении должностных обязанностей – 85%.

13) Ведущему художнику, художнику:

- за качественное выполнение художественных и оформительских работ, творческой и хозяйственной деятельности – 85%;

- за использование в работе современных технологий оформления – 85%;

- за обеспечение сохранности оборудования материалов и инструментов – 80%;

- за отсутствие замечаний на соблюдение правил пожарной безопасности, техники безопасности, охраны труда – 90%.

14) Режиссеру:

- за инновационные формы проведения массовых мероприятий, наличие в сценариях оригинального художественного замысла – 90%;

- за подготовку мероприятий на высоком уровне (постановочная, репетиционная и организационная работа – 90%;

- за увеличение количества проведенных мероприятий в сравнении с прошлым годом:

а) на том же уровне – 40%;

б) выше – 90%.

- обновление репертуара – 70%

15) Звукорежиссеру (звукооператору):

- за подготовку и участие в мероприятиях различных уровней – 85%;

- за отсутствие замечаний на соблюдение правил противопожарной безопасности – 75%;

- за обеспечение сохранности звуковоспроизводящей аппаратуры – 95%;

- за творческий подход к записи фонограмм – 85%.

16) Водителю автомобиля:

- за интенсивный разъездной характер работ - 90%;

- за поддержание транспортного средства в надлежащей технической исправности – 80%;

- за обеспечение своевременной мойки транспортного средства – 60%;

- за своевременное и качественное оформление отчетной документации – 40%;

- за отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности - 40%;

- за отсутствие замечаний на нарушение правил эксплуатации автомобиля - 40%.

17) Слесарю-сантехнику:

- за отсутствие случаев отключения водоснабжения по вине слесаря-сантехника, несоблюдение техники безопасности – 90%;

- за отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной и канализационной сети – 80%;

- за отсутствие жалоб на обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сети – 90%;

- за отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности и охраны труда – 90%.

18) Электромонтеру по ремонту и обслуживанию электрооборудования:

- за отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, на нарушение случаев отключения электроснабжения по вине электрика – 90%;

- за отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности – 90%;

- за отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и учащихся – 90%;

- за своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий – 80%.

19) Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания (3 категории):

- за отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, на нарушение сроков профилактики по ремонту оборудования и мебели – 90%;

- за отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности – 90%;

- за отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и учащихся – 90%;

- за сохранность материалов, инструментов – 40%;

- за своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий – 40%.

20) Рабочему по комплексному обслуживанию здания (2 категории):

- за отсутствие замечаний на несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей и нарушение трудовой дисциплины – 90%;

- за своевременную и качественную уборку служебных помещений – 90%;

- за отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и учащихся – 90%;

- за отсутствие замечаний на несоблюдение санитарно-гигиенических норм при уборке помещения – 80%.

21) Дворнику:

- за своевременную уборку улиц, тротуаров, участков и площадей, обслуживаемой территории – 60%;

- за очистку пожарных колодцев для свободного доступа к ним в любое время – 60%;

- за рытье и прочистку канавок и лотков для стока воды, удаление наледи и сосулек в доступных местах – 40%;

- за промывку уличных урн и периодическую очистку их от мусора – 40%;

- за отсутствие замечаний на несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей и нарушение трудовой дисциплины – 40%;

- за исправность и сохранность материалов, инструментов и оборудования и имущества (заборов, лестниц, карнизов, водосточных труб, урн, вывесок и т.д.) – 60%;

- за сохранность зеленых насаждений и их ограждений, периодический полив и клонирование кустарников – 50%.

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

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты, %
	Педагог дополнительного образования	
1	За успешность участия (динамика достижений обучающихся на олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях и др.) в мероприятиях: - всероссийского - регионального уровня	 20 15
2	За использование в процессе обучения современных педагогических технологий (ИКТ, здоровье сберегающих технологий)	15
3	За участие детского коллектива в общественно-значимых делах учреждения, организацию творческих мероприятий За наличие звания «Образцовый детский коллектив»	20
4	За периодическую подготовку материалов для размещения на официальном сайте	10
5	За подготовку и участие в методической, научно-исследовательской работе, за организацию исследовательской и проектной деятельности учащихся	25
6	За реализацию образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий	30
7	За проведение мастер-классов, открытых занятий, выступления на конференции, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.	30
8	За сохранность контингента учащихся	10
9	За участие в профессиональных конкурсах, творческих и методических мероприятиях, работе творческих и проектных групп За членство педагога во Всероссийских общественных организациях (Союзах, Федерациях, Ассоциациях и т.д.)	10 20
10	За участие в реализации федеральных и региональных проектов и программ	20
11	За работу с детьми с особыми образовательными потребностями (дети с ОВЗ,	10

	одаренные дети) За организацию работы с детьми группы «риска» (дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся на учете в КДН)	
12	За публикации (представление) опыта работы в СМИ	10
13	За работу в АИС «Персонифицированное финансирование дополнительного образования»	10
14	За подготовку и проведение профориентационных мероприятий, в том числе: - регионального Чемпионата рабочих профессий и демонстрационного экзамена по стандартам «Профессионалы», - молодежных Дельфийских игр Липецкой области; - серия мероприятий «IT-СПРИНТ»; - фестиваль информационных технологий «IT-фест»	20
15	За организацию профильных смен За качественное проведение приемной кампании по набору учащихся	15 10
16	За работу в качестве члена экспертных советов, члена жюри конкурсов	10
17	За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста Применяется для молодых специалистов. Статус молодого специалиста определяется областным отраслевым соглашением между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в первые два года работы в последующие три года работы	 50 30
18	За ведомственные (отраслевые) награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник (общего образования РФ, среднего профессионального образования РФ), «Заслуженный работник образования Липецкой области», награды, установленные Приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» *(не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)*	20
19	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
	Концертмейстер	
20	За успешное участие в мероприятиях (конкурсах, фестивалях): - регионального уровня - всероссийского уровня	 15 20
21	За участие с коллективом в концертных программах, церемониях награждения За сопровождение групп (коллективов) для участия во Всероссийских и Международных мероприятиях (смотрах, конкурсах, фестивалях)	10 10
22	За наличие квалификационной категории: - первая квалификационная категория	 10

	- высшая квалификационная категория	25
23	За участие в обновлении музыкального репертуара творческого коллектива	25
24	За создание и оформление аранжировок музыкальных произведений, авторских композиций, роспись партитур, инструментовка: - до трех - более трех	 25 30
25	За наличие у коллектива звания «Образцовый», «Народный»	20
26 27	За участие в проведении методических объединений, мастер – классов: - регионального уровня - всероссийского уровня За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста Применяется для молодых специалистов. Статус молодого специалиста определяется областным отраслевым соглашением между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в первые два года работы в последующие три года работы	 10 20 50 30
28	За ведомственные (отраслевые) награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник (общего образования РФ, среднего профессионального образования РФ), «Заслуженный работник образования Липецкой области» награды, установленные Приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» *(не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)*	20
29	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
30	За участие в экспертных группах, в составе творческих групп, в составе профессионального жюри конкурсов	15
31	За работу с детьми с особыми образовательными потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети). За организацию работы с детьми группы «риска» (дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся на учете в КДН)	15
32	За участие в профессиональных конкурсах, творческих и методических мероприятиях, работе творческих и проектных групп	25
33	За подготовку и участие в методической, научно-исследовательской работе, за организацию исследовательской и проектной деятельности учащихся	20
	Старший методист, методист, педагог-организатор	
34	За высокий профессиональный уровень проведения массовых мероприятий,	15

	конкурсов и *социально-значимых общественных мероприятий, создающих имидж учреждения* За организацию, руководство деятельностью, участие в работе творческих, исследовательских и проектных групп	15
35	За наличие квалификационной категории: - первая квалификационная категория - высшая квалификационная категория	 10 25
36	За участие и результативность участия закрепленных объединений, представителей Липецкой области в областных и Всероссийских мероприятиях по направлениям деятельности - областные - всероссийские	 15 20
37	За своевременную подготовку и предоставление аналитической и отчетной документации, отсутствие замечаний по качеству и срокам ее предоставления	10
38	За привлечение спонсорских средств, организационно-педагогических ресурсов в целях совершенствования деятельности	15
39	За эффективность сетевого взаимодействия по направлениям деятельности	5
40	За эффективную педагогическую поддержку детей с особыми образовательными потребностями: - дети с ОВЗ, одаренные дети; - дети, находящиеся в ТЖС; - одаренные дети.	10
41	За внедрение и реализация федеральных и региональных проектов и программ, кураторство конкурсов, входящих в перечень олимпиад и иных интеллектуальных и творческих конкурсов, утвержденных приказом Министерства просвещения России	30
42	За разработку и своевременный выпуск методической продукции по направлениям деятельности и публикацию по курируемому направлению в СМИ, педагогических и методических изданиях	5 *(за каждый материал) (20)*
43	За разработку и внедрение: - новых методик и форм деятельности; - дистанционных образовательных технологий, разработку комплексов учебно-методического сопровождения	20
44	За выступления в рамках работы профессиональных объединений педагогов, на семинарах, курсах: - внутри образовательного учреждения - областные, всероссийские	 5 10
45	За высокий методический уровень консультативной и практической помощи специалистам муниципальных отделов образования, педагогам дополнительных и профессиональных образовательных организаций и т.д.	15
46	За создание и ведение мониторингов, электронной базы данных по курируемому направлению, за мультимедийное сопровождение, видео и фото фиксация мероприятий различного уровня	25
47	За участие в профессиональных конкурсах, творческих и методических мероприятиях: - областные - всероссийские	 10 25
48	За организацию и участие: - в профильных сменах. - качественное проведение приемной кампании по набору учащихся	10
49	За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального	

	роста Применяется для молодых специалистов. Статус молодого специалиста определяется областным отраслевым соглашением между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в первые два года работы в последующие три года работы	50 30
50	За ведомственные (отраслевые) награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник (общего образования РФ, среднего профессионального образования РФ), «Заслуженный работник образования Липецкой области» награды, установленные Приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» *(не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)*	20
51	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
52	За наставничество над молодыми педагогами, педагогический стаж которых не превышает 2-х лет *За осуществление наставнической деятельности по утвержденной модели: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «педагог – молодой педагог образовательной организации» и др.*	10

32. 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 процентов должностного оклада;

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

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

33. Выплаты водителям за классность устанавливается в следующих размерах:

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

34. Выплаты водителям за безаварийную работу устанавливаются в размере

25 процентов тарифной ставки.

При аварии или ином дорожно-транспортном происшествии (ДТП), произошедшем по вине водителя автомобиля, либо нарушении ПДД надбавка за безаварийную работу и соблюдение ПДД не начисляется при расчете заработной платы за месяц, в котором допущена авария (ДТП) либо нарушение ПДД, или за месяц, в котором получены соответствующие документы.

35. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы вновь принятым педагогическим работникам могут быть установлены в размере 50% от максимально возможного процента стимулирующих выплат. По истечении одного месяца работы стимулирующие выплаты устанавливаются на основании оценки выполнения утвержденных показателей результативности, отраженных в предоставленной аналитической справке педагогического работника.

36. При назначении стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты труда во внеочередном порядке учитывать достижения педагогических работников за предыдущий период работы, но не превышающие максимальный размер действующих показателей результативности работы в случаях:

- выхода (досрочного выхода) на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- по окончании длительной болезни;
- по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года по истечении 10 лет непрерывной работы;
- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарноэпидемиологическим основаниям, при переводе на иную педагогическую должность (при совпадении профиля направления деятельности), при переходе на аналогичную должность в другую образовательную организацию;
- возобновления в течение полугода трудовых отношений по должности, с которой были уволены.

Установление ежемесячных выплат стимулирующего характера в вышеуказанных случаях осуществляется на основании личных заявлений, направленных в комиссию, созданную в образовательной организации для проведения оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников.

Решение об установлении размера стимулирующих выплат принимается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, либо с иным представительным органом работников, на основании результатов оценки профессиональной деятельности педагогического работника, представленных комиссией, созданной для этих целей (далее –рабочая комиссия).

V. Порядок установления стимулирующих выплат за высокие результаты труда.

37. Оценка выполнения утвержденных показателей результативности работы работников (в том числе педагогических) осуществляется два раза в год: в сентябре – по итогам второго полугодия предыдущего учебного года, в январе –

по итогам первого полугодия текущего учебного года рабочей комиссией образовательного учреждения, созданной для этих целей, с участием органа государственно-общественного самоуправления образовательного учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации (при его отсутствии иного представительного органа работников).

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

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

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

Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому работнику (в том числе педагогическому) (приложение № 1). Оценочные листы составляются работниками (в том числе педагогическими) 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 работников (в том числе педагогических) 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 работника (в том числе педагогического) 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 государственно-общественного самоуправления и выборный орган первичной профсоюзной организации (при его отсутствии в иной представительный орган работников).

В листе согласования протокола председатель органа государственно-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 государственно-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 работникам (том числе педагогическим) учреждения за соответствующий период и передает его с приложением оригиналов протокола и оценочных листов в бухгалтерию для их начисления.

В случае несогласия работника (в том числе педагогического) с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом, работник (в том числе педагогический) 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 работника (в том числе педагогического) 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 работника (в том числе педагогического), выраженную в процентах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

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

VI. Условия и порядок премирования

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

39. Премирование заместителей директора и главного бухгалтера по итогам работы за год осуществляется на основании отчета о выполнении целевых показателей деятельности учреждения, финансовых показателей государственного задания за соответствующий отчетный период, представляемого в срок и по форме, установленной учреждением.

Выплата премии директору осуществляется по приказу начальника управления образования и науки Липецкой области, заместителям директора и главному бухгалтеру – по приказу директора.

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

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

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

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

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

- наличие в отчетном периоде обоснованных жалоб граждан.

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

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

- невыполнение государственного задания;

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

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

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

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

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

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

46. Премии за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности, заместителям директора и главному бухгалтеру выплачиваются в размере 80 процентов трехкратной среднемесячной заработной платы, сложившейся в учреждении за предыдущий год.

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

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

48. Премии за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником работникам выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения в размере не более двух должностных окладов (ставок заработной платы, включая установленный повышающий коэффициент), тарифных ставок в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера. На премирование работников (за исключением заместителей руководителя и главного бухгалтера) направляется не более 5 процентов от фонда оплаты труда учреждения. Премирование заместителя руководителя и главного бухгалтера осуществляется в порядке, предусмотренном Постановлением правительства Липецкой области № 69 от 04.08.2022г. "О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам областных государственных учреждений".

Порядок и условия выплат премий по итогам работы определяются локальным нормативным актом учреждения.

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

50. Премии работникам выплачиваются на основании приказа директора.

51. При назначении премиальных выплат работнику учитываются следующие показатели:

- внесение сотрудниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности учреждения;
- активное участие в мероприятиях, проводимых учреждением, управлением образования и науки Липецкой области;
- наличие призовых мест в областных конкурсах, круглогодичной спартакиаде;
- участие во всероссийских конкурсах и смотрах;
- 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.

52. Основанием для невыплаты премии является:

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

53. 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 процентов.

54. 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.

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

56. 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;
- активное участие в мероприятиях, проводимых учреждением, управлением образования и науки Липецкой области;
- наличие призовых мест в областных конкурсах, круглогодичной спартакиаде;
- участие во всероссийских конкурсах и смотрах;
- соблюдение норм трудовой дисциплины, Устава, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, техники безопасности и иных локальных нормативных актов учреждения.

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

57. Материальная помощь в течение календарного года в размере 5 000 (пять тысяч) рублей 00 копеек предоставляется по следующим основаниям:

- в связи с рождением ребенка у сотрудника;
- в связи с юбилейными датами (50-,60-,70-летием и каждые последующие 5 лет) со дня рождения;
- в связи с уходом на пенсию по старости.

Материальная помощь в течение календарного года в размере 10 000 (десять тысяч) рублей 00 копеек предоставляется по следующим основаниям:

- несчастный случай, стихийных бедствий, продолжительная (свыше 1,5 месяцев) болезнь сотрудника и (или) его супруги (супруга), его родителей, детей;

Материальная помощь в течение календарного года в размере 15 000 (пятнадцать тысяч) рублей 00 копеек предоставляется по следующим основаниям:

- в особых случаях (смерть работника и (или) его супруги (супруга), его родителей, детей).

Материальная помощь в течении календарного года в размере 25 000 (двадцать пять тысяч) рублей 00 копеек предоставляется по следующим основаниям:

- работнику, призванному на военную службу по мобилизации или поступившему на военную службу по контракту, либо заключившему контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации в зоне боевых действий, и членам его семьи.

Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника. Материальная помощь выплачивается при наличии средств экономии по фонду оплаты труда или за счет средств от приносящей доход деятельности (при наличии).

Приложение № 1
(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
……..		

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
(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	
		утвер-жден о	выпол-нено	утвер-жден о	выпол-нено	утвер-жден о	выпол-нено
1.							
2.							
3.							
4.							
	Всего						

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии (Ф.И.О.)
(подпись)

Члены рабочей комиссии: (Ф.И.О.)

«_____»_____ 20 г.

Приложение № 3

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. _____ (Ф.И.О.)

(подпись)

ПРОТОКОЛ

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

(наименование учреждения)

за период работы с _____ 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 года.

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей
комиссии (Ф.И.О.)
(подпись)

Члены рабочей комиссии: (подписи) (Ф.И.О.)

«_____»_____ 20 г.