Принято общим собранием
работников и студентов
ГОБПОУ «Лебедянский
лицей»
технологический лицей»
Протокол № 9
от «30» июня 2020 г.

Утверждаю
Директор ГОБПОУ
«Лебедянский технологический
_____ Т.Н.Антипова
Приказ № 85
от «30» июня 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

ГОБПОУ «Лебедянский технологический лицей»

г. Лебедянь

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБЛАСТНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

I. Общие положения

1.Положение об оплате труда работников ГОБПОУ «Лебедянский технологический лицей» (далее - Положение) разработано в соответствии с Законом Липецкой области от 07.10.2008 г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением администрации Липецкой области от 30.10.2008 г. № 294 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений образования», постановлением администрации Липецкой области от 30.10.2008 г. № 297 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам областных государственных учреждений» и Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений.

2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников ГОБПОУ «Лебедянский технологический лицей». Локальный нормативный акт учреждения, устанавливающий систему оплаты труда, принимается работодателем с учётом мнения представительного органа работников учреждения.

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

4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объемов субсидии, выделяемой на выполнение 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. 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».

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

16. Руководителям и специалистам областных государственных учреждений, работающим в сельской местности, устанавливается доплата к заработной плате в размере 25 процентов.

III.Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам

17. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждённого постановлением администрации Липецкой области от 30.10.2008г. № 294 «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;
- за работу с учащимися с ограниченными возможностями здоровья;

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

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьёй 147 Трудового Кодекса Российской Федерации. Условия, размер и порядок вышеуказанной выплаты оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к ТД РФ).

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 соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников и не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Оплата в повышенном размере за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится за фактически отработанные часы (ч .3 ст. 153 ТК РФ).

21. 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.

22. Выплата за работу со студентами, слушателями с ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным образовательным программам, в размере 20 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории),тарифной ставки.

В учреждениях среднего профессионального образования, реализующих основные образовательные программы профессионального обучения данная выплата устанавливается с учетом количества студентов с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов в учреждении:

- до 10 человек – 10 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории), тарифной ставки;

- свыше 10 человек – 20 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории), тарифной ставки.

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

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты, %
Преподаватель, мастер производственного обучения, воспитатель, преподаватель-организатор ОБЖ, руководитель физвоспитания, педагог дополнительного образования		
1	За классное руководство: - группы количеством свыше 15 обучающихся - группы с количеством обучающихся до 15 обучающихся	 **4000 руб.** **3000 руб.**
2	За заведование учебными кабинетами общеобразовательного, общепрофессионального и профессионального циклов: - кабинетами химии, физики, биологии, технологии, информатики, ОБЖ, спортивным залом, спортивной площадкой и по другим предметам - учебной мастерской, лабораторией, тренажёрным залом	 **10** **20**
3	За заведование учебно-опытным участком (сезонно)	**30**
4	За заведование: - теплицей	 **50**
5	За проверку письменных работ: - преподавателям русского языка и литературы, математики, черчения - преподавателям иностранного языка, химии, физики, биологии, естествознания, географии, истории, обществознания, экономики, права, других дисциплин общеобразовательного и общепрофессионального и профессионального циклов	 **25** **10**

Выплаты за проверку письменных работ устанавливается в зависимости от количества обучающихся в группе и с учетом объема учебной нагрузки.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

24. 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 30.10.2008 г. № 294 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений образования».

25. 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 наличие нагрудного знака «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»;

- выплаты за выслугу лет (руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, библиотекарю, медицинскому персоналу);

- выплаты водителям автомобиля за классность, безаварийную работу;

- премиальные выплаты по итогам работы.

26. 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.

27. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются:

- руководителям от 60 до 120 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.

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

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

- позитивная динамика 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 – 20 %;

- наличие у заместителя директора системы учета как нормативных (оценки, призовые места), так и ненормативных достижений обучающихся (учащихся) (степень социальной активности, ответственности и т.д.) – 20 %;

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

- наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя руководителя – 5 %;

- организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении – 5 %;

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

- наличие выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.) – 5 %;

- наличие открытых уроков (занятий), проведенных курируемыми заместителем директора педагогами – 5 %;

- наличие авторских публикаций – 10 %;

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

2) Главному бухгалтеру :

- за работу с персональными данными сотрудников – 25 %;

- 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-20 %

29. 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.

30.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.

Ежемесячная выплата за выслугу лет педагогу-библиотекарю устанавливается в процентах к должностному окладу (тарифной ставке) в следующих размерах (Постановление администрации Липецкой области от 19.12.2017 г. № 590 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений культуры и туризма»):

При стаже работы
от 1 до 5 лет – 20 %;
от 5 до 10 лет – 25 %;
от 10 до 15 лет – 30 %;
от 15 до 20 лет – 35 %;
свыше 20 лет – 40 %.

В стаж работы для установления выплаты за выслугу лет включаются периоды:

- замещения государственных должностей и должностей государственной службы Российской Федерации;
- замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы Российской Федерации.

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.

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

1) Заведующему хозяйством от 10 до 340:

- за поддержание и обеспечение работоспособности имущественного комплекса учреждения до 40%;
- за организацию и контроль своевременности и качества ремонтных работ до 90%;
- за организацию контроля своевременности и правильности расходования горюче-смазочных материалов до 40%;
- за организацию контроля над соблюдением противопожарных и санитарных правил до 30%;
- за качество обслуживания, отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, обучающихся до 30%,
- за отсутствие замечаний со стороны проверяющих до 30%;
- за своевременный контроль и сохранность выданного имущества до 40%;
- за ведение документации, связанной с материальной ответственностью до 40%.

2) Кладовщику от 10 до 340:

- за содержание склада в соответствии с требованиями СанПиН до 100%;
- за своевременный контроль и сохранность выданного имущества до 60%;
- за ведение документации, связанной с материальной ответственностью до 100%.
- за качество обслуживания, отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, обучающихся до 30%,
- за поддержание и обеспечение работоспособности имущественного комплекса учреждения до 50%;

3) Кастелянше от 10 до 350

- за качество обслуживания, отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, обучающихся – до 100%
- за отсутствие замечаний со стороны проверяющих – до 50 %
- за содержание склада в соответствии с требованиями СанПиН –до 100 %
- за своевременный контроль и сохранность выданного имущества – до 100%

4)Заведующему отделением от 10 до 300:

- за высокий уровень организации работы подведомственного структурного подразделения до 70%;
- за участие в организации и проведении мероприятий различных уровней до 30%;

- за прием, проверку отчетов о выполнении педагогической нагрузки, своевременное предоставление информации о ходе образовательного процесса до 40%;

- за отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетов, материалов, информации до 50%;

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

- за отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников организации до 30%;

- за отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов до 40%.

5) Ведущему бухгалтеру, бухгалтеру, экономисту от 10 до 340:

- за работу с персональными данными сотрудников и с документами строгой отчётности до 50 %;

- за оперативную и качественную подготовку информации, необходимой для предоставления бухгалтерской, статистической, налоговой и иной отчетности до 70%;

- за работу в системе электронного документооборота до 120%;

- за работу с документами строгой отчётности до 50%;

- за отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов до 50%.

6) Специалисту по кадрам от 10 до 340:

- за работу с персональными данными сотрудников до 150%;

- за ведение учета личного состава организации, учета и хранения трудовых книжек до 140%;

- за обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде до 50%.

7)Программисту от 10 до 340:

- за своевременное и оперативное обновление баз для антивирусных программ до 70%;

- за обеспечение сохранности и работоспособности технических средств до 100%;

- за обеспечение надежного хранения информации в электронном виде до 100%;

- за своевременное обеспечение консультаций и технической поддержки сотрудников учреждения до 70%.

8) Специалисту по закупкам, старшему специалисту по закупкам от 10 до 340:

- за обеспечение организации заключения контрактов и договоров и контроль их исполнения до 120%;

- за качественную и оперативную подготовку аналитической информации к совещаниям и в связи с поступающими запросами до 30%;

- за отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов до 70%;

- за работу в единой информационной системе в сфере закупок и электронных торговых площадок до 120%.

9) Специалисту по охране труда от 10 до 340:

- 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 организации, рекомендациями межгосударственных и национальных стандартов в сфере безопасности и охраны труда до 70%;

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

- за информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующих профессиональных рисках, о полагающихся работникам компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты, а также о мерах по защите работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов до 80%;

- за участие в расследовании несчастных случаев, в разработке мероприятий по их предотвращению до 100%.

10) Специалисту по учебно-методической работе от 10 до 340

- за участие в работе по организации и/или проведении мероприятий различных уровней, участие в общественно-значимых мероприятиях- до 40%;

- за применение в работе современных форм и методов организации труда, электронных образовательных технологий- до 40%;

- за организацию взаимодействия с учреждениями в сфере защиты прав и интересов несовершеннолетних- до 30%;

- за разработку и реализацию авторских проектов (программ) по направлениям деятельности, участие в реализации федеральных проектов (программ)- до 50%;

- за отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетов, материалов, информации- до 20%.

- за участие в работе по организации и/или проведении мероприятий различных уровней, участие в общественно-значимых мероприятиях- до 30%;

- за применение в работе современных форм и методов организации труда, электронных образовательных технологий- до 40%;

- за организацию взаимодействия с учреждениями в сфере защиты прав и интересов несовершеннолетних- до 20%;

- за разработку и реализацию авторских проектов (программ) по направлениям деятельности, участие в реализации федеральных проектов (программ)- до 40%;

- за отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетов, материалов, информации- до 30%.

11) Водителю автомобиля, автобуса от 10 до 350:

- за интенсивный разъездной характер работ до 150%;

- за поддержание транспортного средства в надлежащей технической исправности до 100%;

- за обеспечение своевременной мойки транспортного средства до 50%;

- за своевременное и качественное оформление отчетной документации до 50%.

12) Секретарю руководителя от 10 до 340:

- за работу с персональными данными и их обработку до 125%;

- за организационное и техническое сопровождение работы по приёму обращений от физических и юридических лиц до 125%;

- за работу с документами строгой отчётности до 90%.

13) Механику от 10 до 340:

- за исправность автотранспортных средств- до 125%;

- за контроль над эксплуатацией автотранспорта, осуществление технического надзора за состоянием автомобилей на линии, оперативное и своевременное выявление причин неисправностей и принятие мер к их устранению- до 125%;

- за выпуск водителей на линию, проведение инструктажа водителей- до 90 %

14) Слесарю-сантехнику от 10 до 350:

- за отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной и канализационной сети, на обеспечение бесперебойной работы отопительной и канализационной сети- до 200 %;

- за отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности-до 80 %

- за отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и воспитанников- до 70 % ;

15)Рабочему по комплексному обслуживанию зданий от 10 до 350:

- за отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной и канализационной сети, на обеспечение бесперебойной работы отопительной и канализационной сети до 100%;
- за отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности до 60%;
- за отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и воспитанников до 70%;
- за своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий до 120%.

16) Дворнику от 10 до 350

- за своевременную уборку улиц, тротуаров, участков и площадей, обслуживаемой территории – до 80 %
- за очистку пожарных колодцев для свободного доступа к ним в любое время- до 70%;
- за рытье и прочистку канавок и лотков для стока воды – до 50%
- за промывку уличных урн и периодическую очистку их от мусора- до 60 %
- за исправность и сохранность наружного оборудования и имущества (заборов, лестниц, карнизов, водосточных труб, урн, вывесок и т.д.)- до 50 %;
- за сохранность зеленых насаждений и их ограждений- до 40%.

17) Медицинской сестре от 10 до 340

- за проведение витаминизации обучающимся в осенне-весенний период – до 100 %;
- за проведение санитарно-просветительской работы с работниками, обучающимися – до120 %;
- за ведение документации в электронной форме – до 120%.

18) Вахтеру от 10 до 350

- за выполнение требований контрольно-пропускного режима – до 130 %;
- за ведение журнала регистрации выданных и возвращенных ключей от кабинетов, входных дверей, калитки, ворот, ведение и содержание документации по дежурству, в соответствии требованиям - до 120 %;
- за своевременную подачу звонков, распределение посетителей по специалистам – до 100 %.

19) Шеф-повар, повар от 10 до 340

- за отсутствие замечаний проверяющих органов санитарно-гигиеническое состояние помещения до 50 %
- за отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественной мойки посуды, проведение генеральных уборок – до 70%;
- за сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря- до 60%;
- за высокое качество приготовления пищи-до 70%;
- за высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований по организации приготовления пищи, работа не входящая в круг основных обязанностей- до 50%;
- за качественное обслуживание воспитанников, оперативное реагирование на различные неполадки и сбои в работе- до 40%.

20) Подсобный рабочий от 10 до 350

- за отсутствие замечаний проверяющих органов на санитарно-гигиеническое состояние помещения – до 100% от должностного оклада
- за отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественной мойки посуды, проведение генеральных уборок – до 150% от должностного оклада;
- за сохранение в исправленном состоянии вверенного оборудования и инвентаря –% от должностного оклада – до 100 %.

350

21) Столяр, маляр, гардеробщик от 10 до 350

- за отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности – до 175
- за отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и воспитанников- до 175%

22) Заведующему общежитием от 10 до 340

- за содержание и обеспечение работоспособности имущетвенного комплекса общежития – до 100 %;
- за организацию контроля за соблюдением противопожарных и санитарных правил - до 120 %
- за своевременный контроль и сохранность выданного имущества – до 120%

23) Секретарь учебной части от 10 до 340

- за работу с персональными данными сотрудников и студентов - до 120 %.
- за работу в системе электронного документооборота – до 120 %.
- за работу с документами строгой отчётности – до 100%.

24) Старший мастер от 10 до 340

- за отсутствие травм обучающихся на занятиях, за отсутствие замечаний по технике безопасности – до 50 %;
- за взаимодействие с работодателями при проведении производственной практики – до 70 %;
- за своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, мониторинги и т.д.) – до 50 %;
- за проведение профориентационной работы и участие в комплектовании учреждения на новый учебный год – до 70 %;
-за работу в общежитии – до 50%;
-за внеурочную деятельность – до 30%;
-за посещение студентов на дому – до 20%.

25) Лаборант от 10 до 350:

- за отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников организации до 70%;
- за работу с пособиями, инструментами до 140%;
- за участие во внутрилицейных мероприятиях до 140%

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

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты, %
	Преподаватель	
1	За отсутствие академической задолженности по итогам промежуточной аттестации	**5**
2	За наличие призеров, победителей, конкурсов, олимпиад, соревнований среди обучающихся (без учета проводимых онлайн): - федерального уровня - регионального уровня - уровень учреждения	 **20** **12** **5**
3	За участие в профессиональных конкурсах (без учета проводимых онлайн): - всероссийского уровня - регионального уровня	 **20** **15**
4	За разработку и обновление КИМ, КОС, материалов текущего, промежуточного, итогового контроля знаний по дисциплине/МДК, получивших согласование на методическом совете	**5**
5	За разработку и обновление программ по дисциплине/МДК, получивших согласование на методическом совете	**2**
6	За проведение профориентационной работы и участие в комплектовании учреждения на новый учебный год	**5**
7	За работу с обучающимися с особыми образовательными потребностями (учащимися, испытывающими трудности в обучении, одаренными детьми)	**10**
8	За ведение документации в электронной форме	**10**
9	За участие в сдаче норм ГТО	**3**

10	За подготовку и проведение регионального Чемпионата рабочих профессий и демонстрационного экзамена по стандартам ВорлдСкилс Россия, Конкурса профессионального мастерства среди инвалидов и лиц с ОВЗ «Абилимпикс»	**10**
11	За организацию деятельности движений, творческих объединений, кружков, спортивных секций	**10**
	Педагог - психолог, социальный педагог, педагог–библиотекарь	
12	За снижение доли обучающихся (учащихся, воспитанников) с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом	**15**
13	За снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом или их отсутствие	**10**
14	За наличие проведенных: - мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив обучающихся -психопросветительских и психопрофилактических, социально-просветительских и профориентационных мероприятий	 **10** **10**
15	За работу с педагогами по консультированию по вопросам развития, поведения учащихся	**10**
16	За ведение документации в электронной форме	**10**
17	За участие в профессиональных конкурсах (без учета проводимых онлайн): - всероссийского уровня - регионального уровня	 **20** **15**
18	Участие в реализации инновационных и (или) социальных муниципальных, региональных, федеральных программ, проектов, экспериментов	**15**
19	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	**15**
20	За наличие квалификационной категории: - первая квалификационная категория - высшая квалификационная категория	 **10** **25**
21	За участие в сдаче норм ГТО	**3**
22	За увеличение доли замещающих семей, охваченных сопровождением, в сравнении с предыдущим периодом	**15**
23	За увеличение доли граждан, которым оказана психолого-педагогическая и логопедическая, социально-педагогическая и методическая помощь, в сравнении с предыдущим периодом	**15**
24	За разработку брошюр, буклетов, памяток и др. по актуальным вопросам, касающимся воспитания детей в семьях, в т.ч. замещающих	**10**
25	Наличие научно-педагогических публикаций в СМИ	**10**
26	За использование в работе современных педагогических технологий	**15**
27	Положительная динамика в речевом развитии обучающихся (учащихся, воспитанников) в сравнении с предыдущим периодом	**10**
28	За организацию взаимодействия с учреждениями в сфере защиты прав и интересов несовершеннолетних (в т.ч. участие в заседаниях комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав)	**15**
29	За работу на выездном мобильном консультативном пункте	**15**
30	За организацию, проведение и обработку данных областных акций, мониторинговых исследований (социально-психологических тестирований)	**10**
31	За внедрение электронных образовательных ресурсов	**15**
32	За модернизацию деятельности информационно-библиотечного отдела	**10**
33	За использование нестандартных форм выставочной работы (электронная выставка, выставка с применением поделок, игрушек и т.п.)	**15**

	Воспитатель (в общежитии)	
34	За осуществление контроля за обучающимися в ночное время	**10**
35	За организацию работы по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	**10**
36	За обеспечение функционирования студенческого совета общежития	**20**
37	За отсутствие травм, полученных учащимися, воспитанниками, студентами во внеурочное время на территории общежития	**10**
38	За организацию культурно-массовых, спортивных мероприятий с обучающимися	**15**
39	За осуществление подъема обучающихся в утренние часы	**10**
40	За оперативное взаимодействие с педагогической службой учреждения	**10**
41	За участие в сдаче норм ГТО	**3**
	Мастер производственного обучения	
42	Наличие студентов (выпускников), получивших при выпуске повышенные квалификационные разряды (более 30 % от состава учебной группы)	**20**
43	За отсутствие травм обучающихся на занятиях, за отсутствие замечаний по технике безопасности.	**10**
44	За взаимодействие с работодателями при проведении производственной практики	**20**
45	За наличие призеров, победителей, конкурсов среди обучающихся (без учета проводимых онлайн): - федерального уровня - регионального уровня	 **15** **10**
46	За участие в сдаче норм ГТО	**3**
47	За своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, мониторинги и т.д.)	**10**
48	За участие в профессиональных конкурсах (без учета проводимых онлайн): - всероссийского уровня - регионального уровня	 **15** **10**
49	За проведение профориентационной работы и участие в комплектовании учреждения на новый учебный год	**15**
50	За подготовку и проведение регионального Чемпионата рабочих профессий и демонстрационного экзамена по стандартам ВорлдСкилс Россия, конкурса профессионального мастерства среди инвалидов и лиц с ОВЗ «Абилимпикс»	**10**
51	За разработку и обновление КИМ, КОС, материалов текущего, промежуточного, итогового контроля знаний по дисциплине/МДК, получивших согласование на методическом совете	**15**
52	За разработку и обновление программ по дисциплине/МДК, получивших согласование на методическом совете	**7**
	Педагог дополнительного образования	
53	За успешность участия (динамика достижений обучающихся на олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях и др.) в мероприятиях: - всероссийского - регионального уровня - муниципального уровня	 **25** **20** **10**
54	За использование в процессе обучения современных педагогических технологий (ИКТ, здоровье сберегающих технологий)	**25**
55	За участие детского коллектива в общественно-значимых делах учреждения, организацию творческих мероприятий За наличие звания «Образцовый детский коллектив»	**25**

56	За периодическую подготовку материалов для размещения на официальном сайте	**15**
57	За подготовку и участие в методической, научно-исследовательской работе, за организацию исследовательской и проектной деятельности учащихся	**25**
58	За проведение мастер-классов, открытых занятий, выступления на конференции, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.	**25**
59	За сохранность контингента учащихся	**15**
60	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.)	**15**
61	За разработку и реализация авторской образовательной программы, участие в реализации федеральных и региональных проектов и программ	**12**
62	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)	**10**
63	За публикации (представление) опыта работы в СМИ	**15**
64	За работу в электронной базе «Барс» и с персональными данными учащихся и родителей	**10**
65	За подготовку и проведение регионального Чемпионата рабочих профессий и демонстрационного экзамена по стандартам ВорлдСкилс Россия, конкурса профессионального мастерства среди инвалидов и лиц с ОВЗ «Абилимпикс»	**10**
66	За участие в сдаче норм ГТО	**3**
67	За организацию выездной летней практики	**40**
	Руководитель физического воспитания	
68	За качественную организацию работы спортивных секций	**10**
69	За наличие квалификационной категории (для старшего воспитателя): - первая квалификационная категория - высшая квалификационная категория	 **10** **25**
70	За качественное проведение мероприятий по физическому воспитанию в рамках воспитательной работы *(в соответствии с планом работы)*	**3***(за каждое занятие)* ***(42)***
71	За эффективную педагогическую поддержку детей с особыми образовательными потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети) За высокий методический и инновационный уровень проводимых спортивно-массовых мероприятий.	**10**
72	За подготовку спортсменов разрядников: 2 разряд 1 разряд КМС	 **10** **15** **20**
73	За результативность участия в соревнованиях различного уровня команд колледжа: - всероссийский этап - региональный этап - муниципальный этап	 **15** **10** **5**
74	За отсутствие травм обучающихся на занятиях по физической культуре и в спортивных секциях	**10**
75	За применение и пропаганду здоровье-сберегающих технологий	**20**
76	За внедрение и реализация федеральных и региональных проектов и	**20**

	программ	
78	За участие в сдаче норм ГТО	**3**
	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	
79	За результативность участия в предметных олимпиадах (наличие учащихся – победителей и призеров предметных олимпиад и интеллектуальных игр, без учета проводимых онлайн): - всероссийский этап - региональный этап - муниципальный этап	 **15** **10** **5**
80	За результативность участия в соревнованиях по допризывной подготовке: - всероссийский этап - региональный этап - муниципальный этап	 **15** **10** **5**
81	За участие в профессиональных конкурсах (без учета проводимых онлайн): - всероссийского уровня - регионального уровня	 **20** **15**
82	За своевременную постановку на учет обучающихся допризывного возраста	**10**
83	За качественное и своевременное выполнение плана ГО и ЧС	**10**
84	За результативность и массовость участия в военно-спортивных мероприятиях	**10**
85	За участие в сдаче норм ГТО	**3**
	Старший воспитатель, воспитатель	
46	За снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом, отсутствие травм среди воспитанников (обучающихся), отсутствие замечаний по соблюдению режима	**40**
47	За наличие анализа индивидуальных особенностей обучающихся для ведения воспитательной работы	**25**
48	За своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, мониторинги, документация по приему воспитанников и т.д.)	**20**
49	За участие в общественных мероприятиях, в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	**10**
50	За наличие квалификационной категории (для старшего воспитателя): - первая квалификационная категория - высшая квалификационная категория	 **10** **25**
51	За участие в профессиональных конкурсах (без учета проводимых онлайн): - всероссийского уровня - регионального уровня	 **20** **15**
52	За наличие призеров, победителей, конкурсов, соревнований среди обучающихся (без учета проводимых онлайн): - федерального уровня - регионального уровня - уровень учреждения	 **15** **10** **5**
53	За участие в методической работе учреждения	**10**
54	За проведение мероприятий, подготовку сценариев, сценических костюмов	**25**
55	За проведение профориентационной работы и участие в комплектовании учреждения на новый учебный год	**15**
56	За применение и пропаганду здоровье-сберегающих технологий	**20**

57	За организацию культурно-массовых, спортивных мероприятий с обучающимися (воспитанниками)	**15**
58	За осуществление подъема обучающихся (учащихся, воспитанников) в утренние часы	**10**
59	За участие в программе «Наставничество»	**10**
60	За участие в сдаче норм ГТО	**3**

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

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

34. Выплаты за наличие грамот и наград (в составе выплат за высокие результаты труда) устанавливаются в следующих размерах:

- за отраслевые награды:
- нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР»;
- «Почетный работник общего образования РФ», «Почетный работник среднего профессионального образования РФ», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области » (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)-20 процентов должностного оклада;
- за грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград – 10 процентов должностного оклада.

35. 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.

36. Выплаты водителям за классность устанавливается в следующих размерах:

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

37. Выплаты водителям за безаварийную работу устанавливаются в

размере 25 процентов тарифной ставки.

38. Стимулирующая надбавка за общественную и социально-значимую работу в интересах коллектива(в составе выплат за интенсивность труда) устанавливается председателю первичной профсоюзной организации в размере не менее 10 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада).

39. Стимулирующие выплаты за высокие результаты труда вновь принятым педагогическим работникам могут быть установлены по истечении двух месяцев работы, на основании оценки выполнения утвержденных показателей результативности, отраженных в предоставленной аналитической справке педагогического работника.

40. Стимулирующие выплаты за высокие результаты труда педагогическим работникам, преступившим к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет, а также при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком, устанавливаются на основании оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы, за период предшествующий отпуску.

V. Порядок установления стимулирующих выплат за высокие результаты работы.

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

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

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

Для регистрации входящих и исходящих документов рабочая комиссия оформляет журнал регистрации входящих и исходящих документов, который пронумеровывается и прошнуровывается ответственным работником, на последней странице журнала производится надпись: «В данном журнале пронумеровано и прошнуровано (указывается количество страниц) страниц», который находится на ответственном хранении у председателя рабочей

комиссии. Журнал заверяется подписью руководителя образовательного учреждения и печатью. При изменении состава рабочей комиссии и председателя указанный журнал и соответствующие документы передаются новому составу рабочей комиссии по акту приема-передачи документов. Наименование журнала вносится в перечень номенклатуры дел образовательного учреждения.

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

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

Руководитель учреждения копию протокола с листом согласования (приложение № 3) и сопроводительным письмом передает для рассмотрения и согласования в орган 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 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, 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 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

42. 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.

43. 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.

44. 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;

45. 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.

46. 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.

47. 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.

48. 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.

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

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

51. Премии за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником работникам выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения. На премирование работников (за исключением заместителей руководителя и главного бухгалтера) направляется не более 5 процентов от фонда оплаты труда учреждения. Премирование заместителя руководителя и главного бухгалтера осуществляется в порядке, предусмотренном постановлением администрации Липецкой области от 30.10.2008 г. № 297 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам областных государственных учреждений».

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

53. Премии работникам (за исключением заместителей руководителя и главного бухгалтера) по итогам работы выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности, в размере не более двух должностных окладов, тарифных ставок в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

54. 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, 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.

55. 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.

56. 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.

57. 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.

58. 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).

59. 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

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

- в связи с рождением ребенка у сотрудника;
- в связи с юбилейными датами (50-,60, 65-летием) со дня рождения;
- в связи с уходом на пенсию по старости;
- в особых случаях (несчастный случай, смерть работника и (или) его супруги (супруга), его родителей, детей, стихийных бедствий, продолжительная (свыше 1,5 месяцев) болезнь сотрудника и (или) его близких родственников);

Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника. Материальная помощь оказывается работнику в размере 20000,00 (двадцать тысяч) рублей.

Материальная помощь руководителю учреждения назначается приказом учредителя.

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	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	
		утверждено	выполнено	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено
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_____2019 года.

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей
комиссии

(подпись) (Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии: (подписи)

«_____»_____ 20___ г. (Ф.И.О.)

Прошито и пронумеровано и скреплено
печатью 32 (тридцать два) листа
Директор ГОБПОУ «Лебедянский
технологический лицей»
Антипова Татьяна Николаевна
_____