

От работодателя:

и.о. директора

Г(О)БУ "ЦПД им. Э.Б. Белана"

Кананыкина Е.Н. 

«23» сентября 2019г.

М.П.



От работников:

председатель

Совета учреждения

Алексеева Н.В. 

«23» сентября 2019г.

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Государственного (областного) бюджетного учреждения  
«Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей,  
и содействия семейному устройству имени Героя Российской Федерации  
Эдуарда Борисовича Белана»

## **I. Общие положения**

1. Положение об оплате труда работников Государственного (областного) бюджетного учреждения "Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, и содействия семейному устройству имени Героя Российской Федерации Эдуарда Борисовича Белана" (Г(О)БУ "ЦПД им.Э.Б.Белана") (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 Г(О)БУ "ЦПД им.Э.Б.Белана". Локальный нормативный акт учреждения, устанавливающий систему оплаты труда, принимается учреждением с учётом мнения Совета учреждения.

3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств областного бюджета, 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.

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 приказом учреждения в зависимости от 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 Совета 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 работников из числа учебно-вспомогательного персонала и должностные оклады 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 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 заместителю руководителю и главному бухгалтеру устанавливаются на 10–20 процентов ниже, чем руководителю.

### **III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам**

16. 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 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 детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей;
  - за работу с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации.

17. 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.

18. Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам учреждений в размере 35 процентов (кроме медицинских работников) часовой тарифной ставки (ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада, рассчитанных за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Выплата за работу в ночное время медицинским работникам производится в размере 20 процентов часовой тарифной ставки (ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада, рассчитанных за час работы) за каждый час работы в ночное время. (Постановление Администрации Липецкой области №149 от 01.04.2016г.)

19. Размер выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам устанавливается в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом Совета учреждения и не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

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

20. 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.

21. Выплата за работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, за работу с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, устанавливается в размере 20 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы.

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

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты, %
<b>Педагог-организатор, воспитатель, инструктор по физической культуре</b>		
1	За руководство направлениями методической работы	20
2	За заведование: - тренажёрным залом - бассейном	20 20
3	За заведование воспитательными группами	10
4	За исполнение внешней методической функции учреждения в режиме деятельности региональных инновационных центров в соответствии с приказом учредителя	15

#### **IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

23. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, устанавливаются 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».

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 выслугу лет (руководителю, заместителю 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 Советом учреждения.

26. 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 устанавливаются в минимальном размере.

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

1) Заместителю директора:

- позитивная динамика учебных достижений обучающихся по курируемым заместителем директора направлениям - 10%

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

- положительная динамика количества замещающих семей, охваченных сопровождением - 7%

- организация межведомственного взаимодействия и взаимодействия с органами, осуществляющими отдельные полномочия в сфере опеки и попечительства, в рамках сопровождения замещающих семей и выпускников организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей -7%

- участие в реализации и проведении программ, проектов и мероприятий различных уровней -7%

- участие в сдаче норм ГТО - 3%

- наличие у заместителя директора системы учета как нормативных (оценки, призовые места), так и ненормативных достижений воспитанников (степень социальной активности, ответственности и т.д.) - 7%

- результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса, плана воспитательной работы -7%

- наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя руководителя - 7%

- организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении -7%

- разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством заместителя директора -7%

- наличие выступлений педагогами, подготовленных заместителем, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.) -7%

- наличие открытых занятий, проведенных педагогами, под руководством заместителя директора -7%

- наличие авторских публикаций - 10%

- разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования 7%

4) Главному бухгалтеру:

- за работу с персональными данными сотрудников -20%

- 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 - 20%

- за организацию финансового контроля - 25%

- за осуществление работы по внедрению стандартов бухгалтерского учета - 25%

- за своевременную сдачу документов в архив учреждения- 10%

36. 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.

37. 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 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.

38. Ежемесячные выплаты за интенсивность устанавливаются в процентах от оклада всем категориям работников до 350% за исключением педагогических работников.

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты, %
<b>Заведующий хозяйством</b>		
1.	За поддержание и обеспечение работоспособности имущественного комплекса учреждения	30
2.	за организацию и контроль своевременности и качества ремонтных работ;	25
3.	за качество обслуживания, отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, воспитанников	25
4.	за отсутствие замечаний по размещению товарно-материальных с учетом наиболее рационального использования складских помещений	30
5.	за своевременный контроль и сохранность выданного имущества	30
6.	за ведение документации, связанной с материальной ответственностью	30
7.	за организацию контроля своевременности и правильности расходования горюче-смазочных материалов	25
8.	своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	25
9.	обеспечение учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности	25
10.	отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности	25
11.	своевременная подготовка к новому учебному году	30

12.	содержание в надлежащем порядке прилегающей территории	30
13.	наличие приборов учета теплоэнергонасителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергонасителей	20
<b>Заведующий складом (склад МЗ(кроме продуктов))</b>		
14.	за качество обслуживания, отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, воспитанников	20
15.	за отсутствие замечаний со стороны проверяющих	20
16.	за своевременный контроль и сохранность выданного имущества	20
17.	за ведение документации, связанной с материальной ответственностью	20
18.	за отсутствие замечаний по размещению товарно-материальных с учетом наиболее рационального использования складских помещений	20
19.	за отсутствие замечаний на несоблюдение правил техники безопасности, правил охраны труда и противопожарной безопасности	20
<b>Заведующий складом (склад продуктов)</b>		
20.	за отсутствие замечаний со стороны проверяющих	20
21.	за содержание склада в соответствии с требованиями СанПиН	22
22.	за ведение документации, связанной с материальной ответственностью	20
23.	за отсутствие замечаний по размещению товарно-материальных с учетом наиболее рационального использования складских помещений	20
24.	за отсутствие замечаний на несоблюдение правил техники безопасности, правил охраны труда и противопожарной безопасности	20
<b>Кастелянша</b>		
25.	за качество обслуживания, отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, воспитанников	28
26.	за отсутствие замечаний со стороны проверяющих	25
27.	за своевременный контроль и сохранность выданного имущества	25
28.	за ведение документации, связанной с материальной ответственностью	25
29.	за отсутствие замечаний на несоблюдение правил техники безопасности, правил охраны труда и противопожарной безопасности	25
<b>Бухгалтер, экономист</b>		
30.	за работу с персональными данными сотрудников и с документами строгой отчетности	40
31.	за оперативную и качественную подготовку информации, необходимой для предоставления бухгалтерской, статистической, налоговой и иной отчетности	35
32.	за работу в системе электронного документооборота	30
33.	за работу с документами строгой отчетности	30
34.	за отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов	30
35.	за отсутствие замечаний и наложенных штрафных санкций по уплате налогов и платежей во внебюджетные фонды	30
36.	за осуществление контроля за рациональным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов учреждения	30
37.	за участие в сдаче норм ГТО	3
38.	за отсутствие замечаний со стороны руководителя, выполнение поручений в установленные сроки и ранее	17
39.	за прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки	17
<b>Старший специалист по закупкам</b>		
40.	за обеспечение организации заключения контрактов и договоров и контроль их исполнения	30
41.	за качественную и оперативную подготовку аналитической информации к совещаниям и в связи с поступающими запросами	25

42.	за отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов	30
43.	за работу в единой информационной системе в сфере закупок и электронных торговых площадок	30
44.	за прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки	17
45.	за участие в сдаче норм ГТО	3
46.	за отсутствие замечаний со стороны руководителя, выполнение поручений в установленные сроки и ранее	17
47.	за оперативную и качественную подготовку информации, необходимой для предоставления отчетности	25
48.	за отсутствие замечаний по составлению плана закупок и плана размещения заказа	25
49.	за отсутствие нарушений сроков заключения договоров, контрактов	30
50.	за соответствие извещения и документации об осуществлении закупки законодательству Российской Федерации о контрактной системе в сфере закупок	30
<b>Специалист по охране труда</b>		
51.	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	20
52.	за осуществление контроля над соблюдением 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	20
53.	за информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующих профессиональных рисках, средствах индивидуальной защиты, о мерах по защите работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов	15
54.	за участие в разработке мероприятий по предотвращению несчастных случаев	15
55.	за своевременное и качественное ведение документации	18
56.	за отсутствие замечаний со стороны проверяющих на противопожарную безопасность, санитарное состояние кабинетов, групп	15
57.	за отсутствие случаев травматизма среди сотрудников и воспитанников	15
58.	за отсутствие замечаний со стороны директора на несвоевременное проведение инструктажа по охране труда, жизни и здоровья обучающихся, организацию обучения сотрудников	10
59.	за прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки	10
60.	за разработку/переработку локальных нормативных актов по вопросам охраны труда в случае вступления в силу новых или внесения изменений в действующие нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права	15
<b>Водитель</b>		
61.	за интенсивный разъездной характер работ	60
62.	за поддержание транспортного средства в надлежащей технической исправности	36
63.	за обеспечение своевременной мойки транспортного средства	20

64.	за своевременное и качественное оформление отчетной документации	30
65.	за отсутствие замечаний по ведению документации – путевых листов и др.	30
66.	за отсутствие нарушений по соблюдению норм расходования ГСМ	30
67.	за отсутствие нарушений в ходе перевозки воспитанников	15
<b>Секретарь</b>		
68.	за работу с персональными данными и их обработку	60
69.	за организационное и техническое сопровождение работы по приёму обращений от физических и юридических лиц	40
70.	за работу с документами строгой отчётности	60
71.	за обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде	40
72.	за качественное и своевременное обновление информации на сайте учреждения	40
73.	за отсутствие замечаний со стороны руководителя, выполнение поручений в установленные сроки и ранее	17
74.	за участие в сдаче норм ГТО	3
75.	за отсутствие случаев подготовки документов ненадлежащего качества	40
76.	за отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей со стороны сотрудников	38
<b>Механик</b>		
77.	за исправность автотранспортных средств	20
78.	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	20
79.	за выпуск водителей на линию, проведение инструктажа водителей	20
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания</b>		
80.	за отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, техники безопасности	15
81.	за отсутствие нарушений хранения уборочного инвентаря, моющих средств	15
82.	за своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий	30
83.	за экономное расходование воды и электроэнергии	10
<b>Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений, оборудования</b>		
84.	за отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности	30
85.	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	30
86.	за отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и воспитанников	25
87.	за экономное расходование воды и электроэнергии	30
<b>Машинист по стирке и ремонту спецодежды</b>		
88.	за отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, техники безопасности	15
89.	за экономное расходование воды и электроэнергии	10
90.	за отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и воспитанников	30
91.	за своевременное поддержание порядка в помещениях	40
92.	за отсутствие нарушений хранения инвентаря, стиральных средств	15
93.	за отсутствие нарушений в проведении генеральных уборок помещений	10
<b>Дворник</b>		
94.	за своевременную уборку улиц, тротуаров, участков и площадей, обслуживаемой территории	20
95.	за очистку пожарных колодцев для свободного доступа к ним в любое время	20
96.	за рытье и прочистку канавок и лотков для стока воды	20

97.	за исправность и сохранность наружного оборудования и имущества (заборов, лестниц, карнизов, водосточных труб, урн, вывесок и т.д.)	20
98.	за сохранность зеленых насаждений и их ограждений	20
99.	за отсутствие обоснованных жалоб на работу	10
<b>Библиотекарь</b>		
100.	за наличие творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем	20
101.	за работу с библиотечным фондом	20
102.	за оформление тематических выставок	20
103.	за проведение анализа по определению читательских потребностей воспитанников	12
104.	за увеличение доли воспитанников и других лиц пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с предыдущим годом	15
105.	за внедрение электронных образовательных ресурсов	15
106.	за модернизацию деятельности информационно-библиотечного отдела	25
107.	за использование нестандартных форм выставочной работы (электронная выставка, выставка с применением поделок, игрушек и т.п.)	20
108.	за отсутствие замечаний по ведению документации	25
109.	за отсутствие жалоб на культуру обслуживания.	25
110.	за отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации библиотечного фонда.	20
<b>Врач-педиатр</b>		
111.	за проведение витаминизации воспитанникам в осенне-весенний период	4
112.	за наличие квалификационной категории устанавливается в следующих размерах:	
	вторая квалификационная категория	10
	первая квалификационная категория	20
	высшая квалификационная категория	30
113.	за проведение санитарно-просветительской работы с работниками, воспитанниками	4
<b>Медицинская сестра</b>		
114.	за проведение витаминизации воспитанникам в осенне-весенний период	6
115.	за проведение санитарно-просветительской работы с работниками, воспитанниками	6
116.	за наличие квалификационной категории устанавливается в следующих размерах:	
	вторая квалификационная категория	10
	первая квалификационная категория	20
	высшая квалификационная категория	30
<b>Медицинская сестра диетическая</b>		
117.	за ведение документации в электронной форме	7
118.	за отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов	7
<b>Шеф-повар</b>		
119.	за отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	30
120.	За отсутствие замечаний на сохранность технологического оборудования, посуды на пищеблоке	30
121.	за высокое качество приготовления пищи	38
122.	за высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований по организации приготовления пищи, работа не входящая в круг основных обязанностей	30
<b>Повар</b>		
123.	за отсутствие замечаний проверяющих органов на санитарно-гигиеническое состояние помещения	15

124.	за отсутствие жалоб на качество питания, на соблюдение физиологических норм при выдаче	15
125.	за сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря	12
126.	за отсутствие замечаний на несоблюдение условий хранения продуктов питания	30
127.	за высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований по организации приготовления пищи, работа не входящая в круг основных обязанностей	30
128.	за качественное обслуживание воспитанников, оперативное реагирование на различные неполадки и сбои в работе	25
129.	за отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации и проверок	25
<b>Кухонный рабочий</b>		
130.	за отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественной мойки посуды, проведение генеральных уборок	35
131.	за экономное расходование воды и электроэнергии	20
132.	за отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания и приготовление пищи	35
133.	за сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря	10
134.	за отсутствие замечаний проверяющих органов на санитарно-гигиеническое состояние помещения	15
135.	за качественное обслуживание воспитанников, оперативное реагирование на различные неполадки и сбои в работе	25
<b>Младший воспитатель</b>		
136.	за снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом, отсутствие травм среди воспитанников, отсутствие замечаний по соблюдению режима	25
137.	за отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений, замечаний по обеспечению сохранности материальных ценностей	20
138.	за отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и воспитанников	20

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

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты, %
<b>Педагог - психолог</b>		
1.	За снижение доли воспитанников с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом	<b>15</b>
2.	За снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом или их отсутствие	<b>10</b>
3.	За наличие проведенных :	<b>10</b>
	- мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив обучающихся	
4.	- психопросветительских и психопрофилактических, социально-просветительских и профориентационных мероприятий	<b>10</b>
	За работу с педагогами по консультированию по вопросам развития, поведения воспитанников	
5.	За ведение документации в электронной форме	<b>10</b>
6.	За участие в профессиональных конкурсах (без учета проводимых онлайн):	<b>10</b>
	- всероссийского уровня	
	- регионального уровня	<b>5</b>

7.	Участие в реализации инновационных и (или) социальных муниципальных, региональных, федеральных программ, проектов, экспериментов	<b>10</b>
8.	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	<b>10</b>
9.	За наличие квалификационной категории: - первая квалификационная категория - высшая квалификационная категория	<b>10</b> <b>25</b>
10.	За участие в сдаче норм ГТО	<b>3</b>
11.	За увеличение доли замещающих семей, охваченных сопровождением, в сравнении с предыдущим периодом	<b>5</b>
12.	За увеличение доли граждан, которым оказана психолого-педагогическая и логопедическая, социально-педагогическая и методическая помощь, в сравнении с предыдущим периодом	<b>5</b>
13.	За разработку брошюр, буклетов, памяток и др. по актуальным вопросам, касающимся воспитания детей в семьях, в т.ч. замещающих	<b>10</b>
14.	Наличие научно-педагогических публикаций в СМИ	<b>10</b>
15.	За использование в работе современных педагогических технологий	<b>10</b>
16.	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)	<b>10</b>
17.	За работу на выездном мобильном консультативном пункте	<b>10</b>
18.	За организацию, проведение и обработку данных областных акций, мониторинговых исследований (социально-психологических тестирований)	<b>10</b>
19.	За внедрение электронных образовательных ресурсов	<b>8</b>
<b>Социальный педагог</b>		
20.	За снижение доли воспитанников с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом	<b>15</b>
21.	За снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом или их отсутствие	<b>10</b>
22.	За наличие проведенных:	
23.	- мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив обучающихся	<b>20</b>
24.	- социально-просветительских и профориентационных мероприятий	<b>20</b>
25.	За работу с педагогами по консультированию по вопросам развития, поведения воспитанников	<b>10</b>
26.	За ведение документации в электронной форме	<b>15</b>
27.	За участие в профессиональных конкурсах (без учета проводимых онлайн): - всероссийского уровня - регионального уровня	<b>20</b> <b>15</b>
28.	Участие в реализации инновационных и (или) социальных муниципальных, региональных, федеральных программ, проектов, экспериментов	<b>15</b>
29.	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	<b>15</b>
30.	За участие в сдаче норм ГТО	<b>3</b>
31.	За наличие квалификационной категории: - первая квалификационная категория - высшая квалификационная категория	<b>10</b> <b>25</b>
32.	За увеличение доли замещающих семей, охваченных сопровождением, в сравнении с предыдущим периодом	<b>15</b>
33.	За увеличение доли граждан, которым оказана социально-педагогическая и методическая помощь, в сравнении с предыдущим периодом	<b>15</b>
34.	За разработку брошюр, буклетов, памяток и др. по актуальным вопросам,	<b>20</b>

	касающимся воспитания детей в семьях, в т.ч. замещающих	
35.	Наличие научно-педагогических публикаций в СМИ	10
36.	За использование в работе современных педагогических технологий	15
37.	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
38.	За работу на выездном мобильном консультативном пункте	15
39.	За организацию, проведение и обработку данных областных акций, мониторинговых исследований	20
40.	За внедрение электронных образовательных ресурсов	15
	<b>Воспитатель</b>	
41.	За снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом, отсутствие травм среди воспитанников, отсутствие замечаний по соблюдению режима	25
42.	За наличие анализа индивидуальных особенностей воспитанников для ведения воспитательной работы	15
43.	За своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, мониторинги, документация по приему воспитанников и т.д.)	20
44.	За участие в общественных мероприятиях, в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	15
45.	За участие в профессиональных конкурсах (без учета проводимых онлайн): - всероссийского уровня - регионального уровня	20 15
46.	За наличие призеров, победителей, конкурсов, соревнований среди воспитанников(без учета проводимых онлайн): - федерального уровня - регионального уровня -уровень учреждения	15 10 5
47.	За участие в методической работе учреждения	10
48.	За проведение мероприятий, подготовку сценариев, сценических костюмов	20
49.	За проведение профориентационной работы и участие в комплектовании учреждения на новый учебный год	15
50.	За применение и пропаганду здоровье-сберегающих технологий	10
51.	За организацию культурно-массовых, спортивных мероприятий с воспитанниками	20
52.	За осуществление подъема воспитанников в утренние часы	11
53.	За участие в программе «Наставничество»	10
54.	За участие в сдаче норм ГТО	3
	<b>Педагог дополнительного образования</b>	
55.	За успешность участия (динамика достижений обучающихся на олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях и др.) в мероприятиях: -всероссийского - регионального уровня - муниципального уровня	15 10 5
56.	За использование в процессе обучения современных педагогических технологий (ИКТ, здоровье сберегающих технологий)	25
57.	За участие детского коллектива в общественно-значимых делах учреждения, организацию творческих мероприятий	20
58.	За периодическую подготовку материалов для размещения на официальном сайте	15



59.	За подготовку и участие в методической, научно-исследовательской работе, за организацию исследовательской и проектной деятельности учащихся	<b>20</b>
60.	За проведение мастер-классов, открытых занятий, выступления на конференции, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.	<b>20</b>
61.	За сохранность контингента воспитанников	<b>15</b>
62.	За участие в профессиональных конкурсах, творческих и методических мероприятиях, работе творческих и проектных групп	<b>15</b>
63.	За разработку и реализация авторской образовательной программы, участие в реализации федеральных и региональных проектов и программ	<b>8</b>
64.	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)	<b>10</b>
65.	За участие в сдаче норм ГТО	<b>3</b>
66.	За публикации (представление) опыта работы в СМИ	<b>15</b>
	<b>Педагог-организатор</b>	
67.	За высокий профессиональный уровень проведения массовых мероприятий, конкурсов, семинаров, совещаний, их интенсивность	<b>15</b>
68.	За наличие квалификационной категории: - первая квалификационная категория - высшая квалификационная категория	<b>10</b> <b>25</b>
69.	За своевременную подготовку и предоставление аналитической и отчетной документации, отсутствие замечаний по качеству и срокам ее предоставления	<b>12</b>
70.	За привлечение спонсорских средств, организационно-педагогических ресурсов в целях совершенствования деятельности	<b>13</b>
71.	За эффективность сетевого взаимодействия по направлениям деятельности	<b>15</b>
72.	За эффективную педагогическую поддержку детей с особыми образовательными потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети) За высокий инновационный уровень проводимых спортивно-массовых мероприятий.	<b>10</b>
73.	За внедрение и реализация федеральных и региональных проектов и программ	<b>15</b>
74.	За разработку и своевременный выпуск методической продукции по направлениям деятельности	<b>8</b> (за каждый материал)
75.	За разработку и внедрение новых методик и форм деятельности	<b>15</b>
76.	За выступления в рамках работы профессиональных объединений педагогов, на семинарах, курсах: - внутри образовательного учреждения - областные	<b>5</b> <b>15</b>
77.	За публикации по курируемому направлению в СМИ, педагогических и методических изданиях: - областные - всероссийские	<b>5</b> <b>15</b>
78.	За создание и ведение мониторингов, электронной базы данных по курируемому направлению, за мультимедийное сопровождение, видео и фото фиксация мероприятий различного уровня	<b>15</b>
79.	За организационно-методическое сопровождение социально-значимых общественных мероприятий, создающих имидж учреждения	<b>15</b>

80.	За участие в профессиональных конкурсах, творческих и методических мероприятиях: - областные - всероссийские	<b>10</b> <b>20</b>
81.	За применение и пропаганду здоровье-сберегающих технологий	<b>15</b>
82.	За участие в сдаче норм ГТО	<b>3</b>
	<b>Инструктор по физической культуре</b>	
83.	За качественную организацию работы спортивных секций	<b>25</b>
84.	За наличие квалификационной категории : - первая квалификационная категория - высшая квалификационная категория	<b>10</b> <b>25</b>
85.	За качественное проведение мероприятий по физическому воспитанию в рамках воспитательной работы <i>(в соответствии с планом работы)</i>	<b>3</b> <i>(за каждое занятие)</i>
	За подготовку спортсменов разрядников: -2 разряд - 1 разряд - КМС	<b>5</b> <b>10</b> <b>15</b>
86.	За эффективную педагогическую поддержку детей с особыми образовательными потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети) За высокий методический и инновационный уровень проводимых спортивно-массовых мероприятий.	<b>25</b>
87.	За результативность участия в соревнованиях различного уровня команд: - всероссийский этап - региональный этап - муниципальный этап	<b>25</b> <b>20</b> <b>15</b>
88.	За отсутствие травм обучающихся на занятиях по физической культуре и в спортивных секциях	<b>20</b>
89.	За применение и пропаганду здоровье-сберегающих технологий	<b>25</b>
90.	За внедрение и реализация федеральных и региональных проектов и программ	<b>25</b>
91.	За участие в сдаче норм ГТО	<b>3</b>

39. 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.

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

- за грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград – 10 процентов должностного оклада.

41. Выплаты водителям за классность устанавливается в следующих размерах:

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

45. Выплаты водителям за безаварийную работу устанавливаются в размере 25 процентов тарифной ставки.

42. 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.

43. 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 труда.**

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

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

Каждый педагогический работник учреждения представляет в рабочую комиссию аналитическую справку о работе по выполнению 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 государственного самоуправления и выборный орган первичной профсоюзной организации (при его отсутствии в иной представительный орган работников).

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

После получения листа согласования протокола с органом государственного 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**

45. 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.

46. 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.

47. 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;

48. 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.

49. 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.

50. 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.

51. 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.

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).

52. 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.

53. 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».

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

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

56. 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.

57. 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.

58. 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.

58. 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.

## **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-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 12 000 (Двенадцать тысяч) рублей.

Основанием для выплаты материальной помощи директору является приказ управления образования и науки Липецкой области.

### 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.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г. (подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

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



**СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников \_\_\_\_\_

(указывается наименование учреждения)

на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты труда за период работы с \_\_\_\_\_

(указывается период работы)

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

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии

(подпись)

(Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии:

(Ф.И.О.)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

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

\_\_\_\_\_ (наименование учреждения)  
за период работы с \_\_\_\_\_ 2019 г.

Руководитель учреждения

(подпись)

(Ф.И.О.)

Протокол согласован:

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

Дата получения протокола учреждением после согласования

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

\_\_\_\_\_ (подпись)

(Ф.И.О.)

## ПРОТОКОЛ

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

---

(наименование учреждения)  
за период работы с \_\_\_\_\_ 2019 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)

(Ф.И.О.)

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 г.