

Рассмотрено на собрании трудового коллектива
(пр. 3 от 24.12.2008)

Изменения внесены на собраниях трудового коллектива: пр.5 от 29.08.2011; пр.6 от 31.10.2011; пр.8 от 07.11.2013; пр.1 от 10.01.2014; пр.2 от 28.03.2014; пр.7 от 27.08.2014; пр.8 от 27.08.2015; пр.10 от 24.12.2015; пр.7 от 29.08.2016; пр.9 от 29.08.2017, пр.13 от 28.12.2017, пр.11 от 28.08.2018, пр.2 от 7.02.2019, пр.6 от 30.05.2019, пр.7 от 30.08.2019, пр.1 от 10.01.2020, пр.7 от 28.08.2020, пр.7 от 24.12.2020, пр.4 от 14.05.2021, пр.8 от 29.12.2021, пр.6 от 30.08.2022, пр.13 от 29.08.2024)

Утверждаю: _____

директор МБОУ гимназии № 12
города Липецка
Уласевич О.Н.

(приказ № 777 от 29.12.2021,
приказ № 432 от 31.08.2022,
приказ № 573 от 29.08.2024)

Положение о порядке по оплате труда работников МБОУ гимназии № 12 города Липецка

I Общие положения

1. Настоящее Положение о порядке по оплате труда работников МБОУ гимназии № 12 города Липецка (далее Положение) разработано при введении отраслевой системы оплаты труда (далее ОСОТ) для обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, решением Липецкого городского Совета депутатов от 21.10.2008 № 894 «О Положении «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка», распоряжением Главы города Липецка от 21.10.2015 № 1926 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам бюджетных учреждений образования города Липецка», Постановлением администрации города Липецка от 14.12.2015 № 2315 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений города Липецка».
2. Размер заработной платы работников устанавливается исходя из должностного оклада (тарифной ставки) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат.
3. Месячная заработная плата работника (с учетом компенсационных и стимулирующих выплат), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.
4. 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.
5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объемов субсидии, выделяемой на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.
6. 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.

II. Установление должностных окладов и тарифных ставок

1. Должностные оклады, порядок их установления и другие условия оплаты труда работников гимназии устанавливаются согласно решения Липецкого городского Совета депутатов от 21.10.2008 № 894 «О Положении «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка».
2. Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, единые для всех бюджетных учреждений, устанавливаются согласно решению Липецкого городского Совета депутатов от 21.10.2008 № 894 «О Положении «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка».
3. Размеры должностных окладов устанавливаются руководителем гимназии на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, и нормативными правовыми актами отраслевых министерств и ведомств, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.
4. Тарифные разряды оплаты труда рабочих гимназии устанавливаются в соответствии с Единым тарифным квалификационным справочником работ и профессий рабочих.
5. Работнику, имеющему почетное звание «Заслуженный», «Народный» и др., ученую степень кандидата наук и ученую степень доктора наук, устанавливается максимальный размер должностного оклада в пределах диапазона по данной должности.
6. Руководителю учреждения, отнесенного к первой группе по оплате труда руководителей, в случае если объемные показатели превышают минимальные значения для получения 1 группы в 2 и более раз, устанавливается максимальный размер оклада в пределах диапазона.

III. Условия оплаты труда

1. Общие положения

1.1 Должностные оклады педагогических работников (учителей) определяются в зависимости от образования, первой или высшей квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, другим педагогическим работникам устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы) за наличие первой -0,1, высшей-0,35 квалификационных категорий.

Должностные оклады руководящих работников определяются с учетом группы по оплате труда руководящих работников, к которой гимназия отнесена по объемным показателям деятельности.

1.2. Месячная заработная плата работника состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников гимназии осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики или общеотраслевым условиям.

1.4. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим, занятым в гимназии, производится с учетом следующих разрядов.

1.5. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

1.6. Руководитель гимназии:

- проверяет документы об образовании и других оснований, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) учителей, преподавателей, других работников, исчисляет их заработную плату;
- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в гимназии помимо основной работы, тарификационные списки;

- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников гимназии;
- оценивает труд работников в целях определения размера премии, исходя из вклада каждого в достижение общих показателей.

2. Нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки учителей и преподавателей

2.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г N 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников гимназии устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.2. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, установлены:

- 18 часов в неделю:

учителям 1 - XI (XII) классов, педагогам дополнительного образования;

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся 1-го класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом гимназии с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка гимназии.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом гимназии и правилами внутреннего трудового распорядка гимназии, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- дежурствами в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы гимназии, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы, с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 мин. до начала учебных занятий и не позднее 20 мин. после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами) и др.

2.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников установлены:

- 20 часов в неделю - учителям-логопедам;
- 24 часа в неделю - музыкальным руководителям и концертмейстерам;
- 30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре, в группах продленного дня.

2.4. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, указанных в пунктах 2.2.–2.3, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, обозначенном в разделе 3.

2.5. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- учителям I - IV классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

2.6. Учителям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

2.7. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

2.8. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в гимназии.

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем гимназии с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до оконча-

ния учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых гимназия является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп), сохраняется объем и преемственность преподавания предметов в классах.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в гимназии руководителем, определяется собственником имущества учреждения либо уполномоченным собственником лицом (органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя гимназии по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения собственника имущества учреждения либо уполномоченного собственником лица (органа).

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в гимназии, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя, для которых гимназия является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

При возложении на учителей гимназии, для которых гимназия является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

Учебная нагрузка педагогического работника гимназии, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида, утверждаемым Правительством РФ.

2.9. Педагогическим работникам, не предусмотренным в подпунктах 2.2. и 2.3., выплачиваются должностные оклады при следующей продолжительности рабочего времени:
- 30 часов в неделю - старшим воспитателям образовательных учреждений;

- 36 часов в неделю: педагогам-психологам; методистам (старшим методистам) образовательных учреждений; социальным педагогам, педагогам-организаторам; старшим вожакам; инструкторам по труду; преподавателям-организаторам (основ безопасности и защиты Родины); мастерам производственного обучения.

2.10. Должностные оклады специалистам (по дефектологии, психологии, логопедии и др.) психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий - за 36 часов работы в неделю.

2.11. Должностные оклады других работников, в т.ч. руководителя гимназии, заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

2.12. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

- 360 часов в год - руководителям физвоспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности и защиты Родины);

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

2.13. Преподавательская работа работников, указанных в п. 2.12., сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников гимназии без занятия штатной должности в гимназии оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

3. Порядок исчисления заработной платы.

Учителя, преподаватели

3.1. Месячная заработная плата учителей и преподавателей определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом квалификации и повышений по основаниям, указанным в разделе IV, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- учителей и преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

- учителей при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

3.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3.3. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

3.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

4.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников гимназии применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в гимназию;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом 3.1;
- размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путем деления установленного месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4.2 Руководитель гимназии в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников гимназии, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.)

IV. Размеры выплат компенсационного характера и порядок их установления.

1. Виды выплат компенсационного характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в бюджетных учреждениях г.Липецка, утвержденным Распоряжением главы города Липецка от 21.10.2015 № 1926 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам бюджетных учреждений образования города Липецка».
2. Виды выплат компенсационного характера для руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в бюджетных учреждениях г. Липецка, утвержденным постановлением администрации города Липецка от 24.12.2015 № 2315–р «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений города Липецка».
3. Перечень работ, должностей и профессий и конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами гимназии с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
4. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера для руководителя устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами департамента образования администрации г. Липецка.
5. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
6. Компенсационные выплаты за работу, отклоняющуюся от нормальных условий:

1	Учителям за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих хронические заболевания при наличии соответствующего медицинского заключения	20%;	Ежемесячно
2	Работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	до 12%	Ежемесячно
3	За работу в ночное время сторожам	не ниже 35 %	Ежемесячно
4	За классное руководство:		Ежемесячно

	классы количеством свыше 15 учащихся классы с количеством учащихся до 15 учащихся За классное руководство из федерального бюджета	6000 руб. 5000 руб. 5000 руб.	
5	За проверку письменных работ -учителям начальной школы в 1-4 классах, -учителям русского языка и литературы, математики, -учителям иностранного языка, химии, физики, биологии, географии, истории, обществознания, экономики, права, информатики. Выплаты за проверку письменных работ устанавливаются в зависимости от количества учащихся в классе и с учетом объема учебной нагрузки	30 % 30 % 15 %	Ежемесячно
6	За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими (согласно выработанных требований к кабинету) химии, физики, ОБЗР, биологии, труда, информатики, спортивным залом, учебной мастерской работникам, ведущим педагогическую работу За заведование объединенным предметным кабинетом	15 % 10 %	Ежемесячно

V. Порядок установления выплат стимулирующего характера.

1. Виды выплат стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в бюджетных учреждениях г. Липецка, утвержденным Распоряжением главы города Липецка от 21.10.2015 № 1926 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам бюджетных учреждений образования города Липецка».
2. Виды выплат стимулирующего характера для руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в бюджетных учреждениях г. Липецка, утвержденным распоряжением Главы г. Липецка от 24.12.2015 № 2315 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам бюджетных учреждений г. Липецка».
3. Перечень работ, должностей и профессий и конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами гимназии с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
4. Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для руководителей учреждений устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами департамента образования администрации г. Липецка.
5. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда.
Выплаты стимулирующего характера выплачиваются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника гимназии за счет средств, предусмотренных на оплату труда по смете расходов гимназии, за счет средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, за счет гранта в виде субсидий на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда работников за достижение наилучших показателей качества.

№ п/п		Доплата в % от оклада
	Педагогическим работникам	
1.	За ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук работникам, имеющим педагогическую нагрузку (кроме совместителей, получающих выплату по основному месту работу). При наличии нескольких ученых степеней	30

	пеней выплата устанавливается по одному основанию.	
2.	За почетные звания «Заслуженный», «Народный» работникам, имеющим педагогическую нагрузку (кроме совместителей, получающих выплату по основному месту работу). При наличии нескольких наград, званий выплата устанавливается по одному основанию.	30
3.	За почетное звание «Заслуженный работник образования Липецкой области» работникам, имеющим педагогическую нагрузку (кроме совместителей, получающих выплату по основному месту работу)	20
4.	За отраслевые награды работникам, имеющим педагогическую нагрузку (кроме совместителей, получающих выплату по основному месту работу): нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», не имеющим звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», др. правительственные награды – в соответствии с действующим законодательством. При наличии нескольких наград выплата устанавливается по одному основанию.	15
5.	За грамоту Министерства образования, не имеющим отраслевые награды, работникам, имеющим педагогическую нагрузку (кроме совместителей, получающих выплату по основному месту работу).	10
6.	За заведование учебно-опытным участком (сезонно) с 1.04 по 31.10 - теплицей	30 50
7.	За участие в действующих коллегиальных органах управления гимназии (20%); разработку и реализацию программы развития (10%), образовательной программы (10%), программ внутреннего образовательного пространства (10%)	До 50
8.	За представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, конференциях, семинарах и других мероприятиях) на федеральном (15%), региональном (10%), муниципальном (5%), гимназическом (3%) уровнях (по каждому основанию). За участие в дистанционных формах длительного характера – 3%, в дистанционных формах разового характера – 1% (по каждому основанию)	До 30
9.	За представление опыта в средствах массовой информации на федеральном (10%), региональном (5%), муниципальном (3%) уровнях (по каждому основанию)	До 20
10.	За наличие публикаций о деятельности в СМИ и профессиональных изданиях на федеральном (10%), региональном (5%), муниципальном (3%) уровнях (по каждому основанию); научные и методические разработки, выпуск печатной продукции (за каждое наименование – 1%); методические ресурсы, размещенные на образовательных порталах в зависимости от количества (за каждое наименование – 1%)	До 30 До 10
11.	За ведение и систематическое обновление общегимназических электронных БД («Наша гимназия», и др. – 5%)), обеспечение эффективной работы электронных информационных систем	До 50
12.	За наставничество над молодыми педагогами в течение двух лет	10
13.	За наличие победителей и призеров различных этапов всероссийской олимпиады школьников (за каждого учащегося): муниципального, регионального, заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников. Выплата осуществляется ежемесячно в течение 10 месяцев, или сразу всей суммой (при наличии средств)	5, 10, 15 50,100, 150

14.	За наличие победителей и призеров муниципальных олимпиад, конкурсов (за каждого учащегося). Выплата осуществляется ежемесячно в течение 10 месяцев, или сразу всей суммой (при наличии средств)	5 50
15.	За наличие победителей и призеров творческих конкурсов различных уровней: муниципальных, региональных, всероссийских (в зависимости от количества, в течение 10 месяцев, или сразу всей суммой (при наличии средств)). При наличии победителя или призера в дистанционных конкурсах - 3% на один месяц за каждого	3, 5, 10 30, 50, 100
16.	За наличие победителей и призеров интеллектуальных конкурсов различных уровней: муниципальных, региональных, всероссийских (в зависимости от количества, в течение 10 месяцев, или сразу всей суммой (при наличии средств)). При наличии победителя или призера в дистанционных конкурсах - 3% на один месяц за каждого	3, 5, 10 30, 50, 100
17.	За высокий уровень требований и эффективное преподавание (по результатам контрольных срезов, четверти, промежуточной и итоговой аттестации). (0,65 – 0,7 - 3%; 0,71-0,75 – 6%; 0,76-0,8 -9%; 0,81-0,9 – 12%; 0,91-1 – 15% За сохранение положительных, устойчивых тенденций качества знаний учащихся	До 15 До 15
18.	За реализацию программ (разделов) по сохранению и укреплению здоровья учащихся: - за организацию работы по физическому воспитанию во внеурочное время; - за использование здоровьесберегающих технологий, организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы, дни здоровья, туристические походы и т.д., за каждый – 1%; - за содержание спортивных площадок в соответствии с нормативными требованиями учителю физкультуры (5%)	 10 До 10 До 10
19.	За результативность участия во Всероссийских соревнованиях (игр) школьников («Президентские состязания», «Президентские спортивные игры»; областной спартакиаде среди учащихся; финале областной военно-спортивной игры «Патриот»): всероссийский этап (15), региональный этап (10), муниципальный этап (5)	До 15
20.	За участие в сдаче норм ГТО	3
21.	За организацию и проведение мониторингов учебной деятельности (2%), психического (1%) и физического (1%) развития и здоровья (1%) учащихся и занесение результатов тестирования в электронную базу данных (5%)	До 10
22.	За реализацию программ внеурочной деятельности, гимназических проектов (1 занятие в неделю – 1%).	До 20
23.	За наличие и реализацию программ (разделов), включающих задачи по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	3
24.	За реализацию совместных планов с социальными партнерами (каждое мероприятие – 1%)	До 10
25.	За организацию международного сотрудничества (в зависимости от количества участников международных проектов: разовая акция – 5%, на постоянной основе – 10%)	До 10
26.	За высокие показатели классных коллективов (5%), участие класса в городских мероприятиях и акциях (1% - за каждое), реализацию социальных проектов (2% - за каждый)	До 10
27.	За победу классных коллективов в конкурсах в общем рейтинге за учебный период (1 место – 15%, 2 место – 10%, 3 место – 5% по каждой ступени образования)	До 20
28.	За создание (2%) и ведение (3%) авторских учебных курсов, разработку (2%) и внедрение (3%) авторских программ (после прохождения экспертизы)	До 10

29.	За участие в реализации инновационных проектов и программ в составе инновационных, в том числе стажировочных площадок (30%), работе ресурсных центров (20%), гимназических проектов и программ (10%)	До 50
30.	За организацию (10%), участие (5%) в реализации сетевых образовательных программ	До 15
31.	За динамику индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной аттестации). За соответствие результатов внутренней и внешней экспертизы качества образования достижений обучающихся (не менее 70% обучающихся) по результатам ВПР, ГИА	До 50 15
32.	За участие в независимых (межотраслевых) процедурах (системах) оценки качества (добровольная сертификация, внешний аудит, рейтинг, международные сравнительные исследования PIRLS, TIMSS, PISA и др) За положительный характер полученных результатов и/или их положительную динамику	10 20 / 5
33.	За повышение квалификации работников, в т.ч. - за обучение в аспирантуре, соискательство; - за подготовку учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в соответствии с изменением учебного плана	10 10
34.	За руководство направлениями методической работы, методическими объединениями (кафедрами, комиссиями), систематическую трансляцию педагогического опыта на муниципальном, региональном уровнях, руководство гимназическими программами образовательного пространства	50
35.	За проведение мастер-классов с предоставлением печатной и электронной версии разработки на уровне гимназии; на муниципальном уровне; на региональном и выше уровнях	2, 5, 10
36.	За проведение массовых внутришкольных мероприятий	До 30
37.	За руководство научными обществами (в зависимости от количества и уровня проведенных конференций, оформления результатов работы в виде творческих проектов, публикаций: в рамках научного общества – 1%, гимназии – 5%, городские и др. – 10%)	До 10
38.	За руководство «Мастер-проектами» (5); творческими педагогическими мастерскими, лабораториями (10); аналитической службой гимназии (30)	5, 10 15, 30
39.	За участие педагогических работников в очных профессиональных конкурсах федерального уровня, -регионального уровня, муниципального уровня	20 15, 10
40.	За наличие призовых мест занятых в профессиональных конкурсах федерального (50%), регионального (30%), муниципального уровня (20%), гимназического уровня (5%). Выплата производится в течение года или сразу всей суммой (при наличии средств). При наличии призовых мест в дистанционных профессиональных конкурсах - 3% на один месяц за каждый конкурс	50,30, 20,5
41.	За организацию общественно-полезного, производительного труда учителям и другим работникам (акция в классе – 5%, акция в параллели – 10%, акция в гимназии – 15%, муниципальная и др. акции – 20%)	до 20
42.	За победу в смотре кабинетов (1 место – 15%, 2 место – 10%, 3 место – 5 %), смотре-конкурсе кафедр (5%, по представлению зав. кафедрой)	До 20
43.	За развитие МТБ; за ремонт школьной мебели и др. имущества и оборудования (10%), изготовление учебно-наглядных пособий (за каждую единицу 1%)	20 до 20
44.	За выполнение общественно значимой работы в интересах коллектива	до 20
45.	За работу по ГО, охране труда, начальнику штаба ГО,	10
46.	За ведение делопроизводства учителям и другим работникам, в функциональные обязанности которых не входит ведение делопроизводства: - за работу с медицинскими документами сотрудников;	10

	- за оформление протоколов педсоветов и др.	10
47.	За ведение воинского учета работникам, должностными обязанностями которых это не предусмотрено	10
48.	Молодым специалистам (Из расчета 18 и более часов – 100%, при условии нагрузки менее 18 часов пропорционально количеству часов). Выплаты стимулирующего характера работникам за увеличение объема работ, молодым специалистам устанавливаются в процентах от должностного оклада без учета других повышений, доплат и надбавок. К молодым специалистам относятся педагогические работники (кроме руководителей), работающие в общеобразовательных учреждениях в течение пяти лет: - выпускники учреждений среднего и высшего профессионального образования в возрасте до 35 лет, впервые поступающие на работу в образовательные организации в соответствии с полученным уровнем профессионального образования после завершения обучения; - обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки», успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения и допущенные к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам; - обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения и допущенные к занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам	До 100 %
	<i>Педагогу-психологу</i>	
1.	За увеличение количества обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития, поведения учащихся в сравнении с прошлым периодом	10
2	За увеличение количества обращений учащихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом	10
3	За наличие проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив обучающихся	10
4.	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	15
5.	За проведение тренингов (не менее 2 раз в неделю, группа – 2%)	До 10
6	За снижение доли обучающихся с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом	15
7	За участие в профессиональных конкурсах	
	Всероссийского уровня	20
	регионального уровня	15
	муниципального уровня	10
8	За участие в сдаче норм ГТО	3
	<i>Заместителям директора</i>	
1.	За ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук работникам, не имеющим педагогической нагрузки. При наличии нескольких ученых степеней выплата устанавливается по одному основанию.	30
2.	За почетные звания «Заслуженный», «Народный» работникам, не имеющим	30

	педагогической нагрузки. При наличии нескольких наград, званий выплата устанавливается по одному основанию.	/50
3.	За почетное звание «Заслуженный работник образования Липецкой области» работникам	20
4.	За отраслевые награды работникам, не имеющим педагогической нагрузки: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник», «Отличник физической культуры и спорта», не имеющим звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», другие правительственные награды – в соответствии с действующим законодательством . При наличии нескольких наград выплата устанавливается по одному основанию.	15
5.	За грамоту Министерства образования, не имеющим отраслевые награды, работникам, не имеющим педагогическую нагрузку.	10
	Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы устанавливаются: заместителям директора и главному бухгалтеру до 180% должностного оклада:	
6.	Отсутствие предписаний надзорных органов, обоснованных жалоб в соответствии с функциональными обязанностями	10
7.	За организацию работы органов коллегиального управления в уставной деятельности (разработке основной образовательной программы, программы развития ОУ и др.) За эффективность работы органов коллегиального управления (Совет гимназии – 20%, Попечительский совет – 20%, организации ученического самоуправления –10%). За работу Попечительского совета ОУ, имеющего статус юридического лица	50
8.	За участие руководителей ОУ в работе муниципальных коллегиальных органов управления образованием (координационных советах, комиссиях, коллегиях, рабочих группах, созданных департаментом образования администрации города Липецка, управлением образования и науки Липецкой области), коллегиальных органов других ведомств и советов общественного самоуправления. За организацию и проведение городского этапа конкурсов, фестивалей или соревнований муниципального уровня (3% – за одно мероприятие), предоставление ресурсов для организации предметных, всероссийских и международных мероприятий в регионе (5% - за одно мероприятие)	25 До 30
9.	За представление опыта ОУ на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, конференциях, семинарах и других мероприятиях), средствах массовой информации: Федеральном (15%), региональном (10%), (муниципальном) (5%), гимназическом (3%) уровнях по каждому основанию	До 20
10.	За своевременное обновление на сайте ОУ нормативно закреплённого перечня сведений о деятельности ОУ.	20
11.	За наличие публикаций об ОУ в СМИ и профессиональных изданиях За количество методических ресурсов, размещённых на образовательных порталах в текущем году: от 5 до 9 – 5%, 10-15 - 10%; от 16 до 20 – 15%; более 20 – 20%.	До 20
12.	За наличие и реализацию в ОУ программ (разделов) по работе с детьми, проявившими выдающиеся способности	10
13.	За наличие призовых мест в муниципальном и региональном этапах Всероссийской олимпиады школьников, муниципальных олимпиад школьников (по итогам предыдущего года): свыше 15 (30%), от 10 до 15 (20%), от 5 до 10 (10%), региональный этап - свыше 5 (15%), заключительный этап -15% за каждое призовое место	
14.	За наличие победителей и призеров муниципальных олимпиад свыше 15 (30%) от 10 до 15 (20%), от 5 до 10 (10%)	
15.	За количество призовых мест у творческих, коллективов, учащихся (по итогам четверти (полугодия) - на муниципальном уровне (за каждое призовое место - 1%) до 20%;	до 40 до 20

	-на региональном уровне (за каждое призовое место – 3%), -на всероссийском уровне (за каждое призовое место-5%) -за победу в международных конкурсах (за каждое призовое место- 10%) За наличие победителей и призеров творческих и интеллектуальных конкурсов различных уровней: муниципальных, региональных, всероссийских	3 5 10 5,10, 15
16.	За удельный вес учащихся, охваченных конкурсными мероприятиями интеллектуальной или творческой направленности, в общей численности учащихся (не менее 50%)	10
17.	За реализацию программ (разделов) по сохранению и укреплению здоровья учащихся	10
18.	За удельный вес учащихся, охваченных горячим питанием, в общей численности учащихся (свыше 95%)	25
19.	За отсутствие травм, полученных в образовательном процессе по причине нарушения педагогическими и другими работниками ОУ должностных инструкций	5
20.	За наличие победителей и призеров спортивных соревнований различных уровней: муниципальных, региональных, всероссийских	5,10, 15
21.	За удельный вес учащихся, охваченных образовательными программами физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности, реализуемыми ОУ, в общей численности учащихся (%) не менее 40	10
22.	За удельный вес учащихся, вовлеченных в мероприятия физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности, в общей численности учащихся (%) не менее 50	10
23.	За наличие и реализацию воспитательной программы (программ) ОУ в соответствии с направлениями программы развития воспитательной компоненты в общеобразовательных учреждениях	10
24.	За реализацию на базе ОУ дополнительных общеобразовательных программ (при наличии в приложении к лицензии указания подвида дополнительного образования «дополнительное образование детей и взрослых»); За развитие внеурочной деятельности по курируемым направлениям	10 10
25.	За участие ОУ в реализации инновационных проектов и программ в составе инновационных, в том числе стажировочных площадок, работе ресурсных центров	30
26.	За успешное участие ОУ (наличие призового места) в конкурсах и грантах муниципального (25%), регионального(30%), федерального (50%)	
27.	За организацию реализации сетевых образовательных программ За участие в реализации сетевых образовательных программ	10 5
28.	За ведение мониторинга индивидуальных достижений учащихся на основе учебных предметов и внеурочной деятельности в соответствии с ФГОС: предметные (5%), метапредметные (5%) и личностные (5%) результаты За ведение и систематическое обновление общегимназических электронных БД («Наша гимназия», «Посещаемость» и др. – 5%), обеспечение эффективной работы электронных информационных систем	10 До 50
29.	За участие ОУ в независимых (межотраслевых) процедурах (системах) оценки качества (добровольная сертификация, внешний аудит, рейтинг, международные сравнительные исследования) при положительном характере полученных результатов и/или их динамике	15
30.	За позитивную динамику учебных достижений учащихся по курируемым предметам (каждый предмет – 2%), курируемым классам (класс – 2%)	10
31.	За обеспечение положительной динамики состояния ОУ в соответствии с показателями МСОКО (10%), РСОКО (15%)	15
32.	За обеспеченность реализации образовательных программ учреждения кадрами: полную укомплектованность кафедры педагогическими кадрами За соответствие квалификации работников занимаемым должностям	5 5

33.	За проведение массовых мероприятий	30
34.	За обеспечение участия педагогических работников в профессиональных конкурсах муниципального и выше уровней	5
35.	За наличие призовых мест, занятых педагогическими работниками в профессиональных конкурсах муниципального, регионального, федерального уровней	5,10, 15
36.	За отсутствие случаев травматизма среди сотрудников ОУ при исполнении должностных обязанностей	5
37.	За отсутствие неэффективных расходов в общем объеме расходов, выделенных ОУ из средств консолидированного бюджета (%)	5
38.	За исполнение бюджета	5
39.	За участие в сдаче норм ГТО	3
40.	За руководство направлениями методической работы, методическими объединениями (кафедрами, комиссиями)	50

	<i>Главному бухгалтеру</i>	
1.	За использование информационных технологий в управлении	15
2.	За грамоту Министерства	5
	За интенсивность труда, высокие результаты и качество выполняемых работ до 180%:	
3.	За сложность и напряженность при финансово-хозяйственной самостоятельности, за выполнение функций муниципального заказчика	20
4.	За участие в реализации программы развития гимназии	20
5.	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	20
6.	Проведение семинаров (за каждый – 5%)	До 10
7.	Соблюдение сроков выверки расчетов по налоговым платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей	20
8.	За 100% исполнение бюджета, результаты финансово-хозяйственной деятельности	30
9.	За отсутствие замечаний к составлению прогноза бюджета на очередной период	5
10.	За отсутствие замечаний со стороны проверяющих инстанций по нецелевому и неэффективному использованию бюджетных и внебюджетных средств (итоги проверок, ревизий хозяйственной деятельности)	10
11.	За отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации	10
12.	За отсутствие жалоб и обращений от работников гимназии по вопросам оплаты труда	5
13.	За работу, связанную с повышенной юридической и материальной ответственностью	30
14.	За инициативу, творчество, применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда	20
15.	За организацию и обеспечение безопасности хранения, обработки и передачи информации в системе электронного документооборота с использованием электронной цифровой подписи	20
16.	За работу на ОАО «Единой электронной торговой площадке»	20
17.	За систематический контроль за рациональным расходованием финансовых и материальных средств	10
18.	За достижение показателей средней заработной платы педагогического персонала среднего значения по региону	15
19.	За сложность и напряженность при финансово-хозяйственной самостоятельности при годовом объеме финансирования свыше 30 млн.руб.	10

20.	За исполнение обязанностей контрактного управляющего	100
21.	За участие в сдаче норм ГТО	3
	<i>Бухгалтерам, специалисту по закупке</i>	
1	За сложность и напряженность при финансово-хозяйственной самостоятельности	20
2	За участие в реализации программы развития гимназии	10
3	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	15
4	За 100% исполнение бюджета, результаты финансово-хозяйственной деятельности	20
5	За отсутствие замечаний со стороны проверяющих инстанций	20
6	За соблюдение установленных лимитов на потребление теплоэнергоснабжения	10
7	За отсутствие жалоб и обращений от работников гимназии по вопросам оплаты труда	5
8	За участие в профессиональных конкурсах	20
9	За грамоту Министерства образования	5
10	За выполнение функций муниципального заказчика	15
11	За своевременное заключение договоров по аренде помещений	15
12	За интенсивность работы в содействии обеспечения платными образовательными услугами	15
13	За инициативу, творчество, применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда	20
14	За организацию и обеспечение безопасности хранения, обработки и передачи информации в системе электронного документооборота с использованием электронной цифровой подписи	20
15	За работу на ОАО «Единой электронной торговой площадке»	20
16	За участие в сдаче норм ГТО	3
17	За выполнение целевых показателей по закупочной деятельности	50
18	За качественную и своевременную подготовку и сопровождение закупочной документации	30
	<i>Заведующей библиотекой, библиотекаря</i>	
1	За работу с библиотечным фондом (за фактический фонд на 1 сентября текущего года) при наличии: от 5001 до 6500 экз – до 25%; от 6501 до 8000 экз.- до 30%; свыше 8001 экз - до 35 %	До 35
2	За проведение гимназических мероприятий в соответствии с планом на высоком уровне (в зависимости от количества, за каждое – 1%)	до 10
3	За сохранение фонда учебников, методическую помощь учителям	30
4	За высокую читательскую активность обучающихся, работу школьного библиотечного центра (ШБЦ)	30
5	За пропаганду чтения как формы культурного досуга, оформление тематических выставок в помещениях гимназии, в библиотеке	20
6	За использование в работе компьютерных программ, заполнение баз данных	20
7	За подготовку учащихся к различным форумам (по каждому основанию– 1%)	До 10
8	За участие в сдаче норм ГТО	3
	<i>Заведующему хозяйством</i>	
1.	За использование информационных технологий в управлении	15
2.	За отраслевые награды работникам, не имеющим педагогической нагрузки: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения»	10

	ния СССР», «Почетный работник», «Отличник физической культуры и спорта», не имеющим звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», другие правительственные награды – в соответствии с действующим законодательством . При наличии нескольких наград выплата устанавливается по одному основанию.	
3.	За грамоту Министерства образования, не имеющим отраслевые награды, работникам, не имеющим педагогическую нагрузку.	5
	За интенсивность труда, высокие результаты и качество выполняемых работ:	
4.	За руководство службами гимназии	50
5.	За обеспечение и исправность средств противопожарной и антитеррористической безопасности	25
6	За организацию и проведение работы, направленной на повышение условий безопасности	25
7	За наличие приборов учета, их бесперебойную работу, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей	25
8	За обеспечение требований охраны труда	20
9	За своевременное проведение инструктажа с водителем, проведение сверок с ГИБДД, контроль за работой автотранспорта	25
10	За сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	25
11	За отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	5
12	За отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, Госпожнадзора и др.	25
13	За своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту	25
14	За высокое качество подготовки и проведения ремонтных работ, подготовки к новому отопительному сезону и др.	25
15	За своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности ОУ	25
16.	За отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей	25
17.	За содержание спортивных площадок	15
18.	За участие в сдаче норм ГТО	3
	Секретарю	
	За интенсивность работы	15
1	За организацию приема посетителей	15
2	За учет контингента учащихся, работу в системе «Барс»	30
3	За использование в работе компьютерных программ, заполнение БД	30
4	За получение медицинских полисов и пенсионных страховых свидетельств	15
5	За качественное ведение входящей, исходящей документации	15
6	За своевременное формирование дел в соответствии с номенклатурой, обеспечение их сохранности и своевременную архивацию документов	15
7	За отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	15
8	За грамоту Министерства образования, не имеющим отраслевые награды.	5
9	За участие в сдаче норм ГТО	3
	Делопроизводителю, специалисту по кадрам	
	За интенсивность работы	15
1	За организацию приема претендентов на вакансии	15
2	За учет контингента сотрудников, формирование отчетов	15
3	За ведение личных дел сотрудников, внесение данных в информационную	15

	систему «Барс»	
4	За безошибочное ведение и своевременное заполнение бумажных и электронных трудовых книжек сотрудников, работу с документацией в ПФ РФ	30
5	За использование в работе компьютерных программ, заполнение БД	15
6	За получение медицинских полисов и пенсионных страховых свидетельств	10
7	За качественное ведение документации нормативно-правового характера	15
8	За своевременное формирование дел в соответствии с номенклатурой, обеспечение их сохранности и своевременную архивацию документов	15
9	За отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	5
10	За грамоту Министерства образования, не имеющим отраслевые награды.	5
11	За участие в сдаче норм ГТО	3
	Рабочим по комплексному обслуживанию здания (техслужащим)	
1	За выполнение работ, связанных с содержанием в исправном состоянии, чистоте закрепленных участков (за каждый кабинет - 1%), отсутствие замечаний по содержанию закрепленного участка (10%)	До 20
2	За выполнение косметического ремонта (по каждому основанию – 1%)	До 15
3	За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок (по каждому основанию – 1%)	До 15
4	За участие в сдаче норм ГТО	3
	Рабочим по комплексному обслуживанию здания (гардеробицам)	
1	За отсутствие обоснованных жалоб на работу (в зависимости от количества участков, сезона)	До 10
2	За отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности (3% за каждую раздевалку), санитарно-гигиенических условий в раздевалках (2% за каждую раздевалку)	До 10
3	За отсутствие замечаний по обеспечению сохранности одежды (в зависимости от сезона)	До 10
4	За отсутствие случаев утери одежды, сданной на хранение в раздевалку (в зависимости от количества раздевалок)	До 20
5	За участие в сдаче норм ГТО	3
	Рабочим по комплексному обслуживанию здания (сторожам)	
1	За отсутствие случаев кражи по вине сторожа (5%); своевременный наружный и внутренний обходы территории (5%), поддержание порядка и чистоты на территории учреждения во время дежурства (5%)	До 15
2	За отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности (5%), своевременные проверки и готовность противопожарного инвентаря (5%)	До 10
3	За отсутствие замечаний по соблюдению пропускного режима в ночное время (3%), наличие оперативной связи по телефону (3%), своевременное оформление журнала дежурств (4%), своевременное выявление неисправностей имущества гимназии (5%)	До 15
4	За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок (по каждому основанию – 1%)	До 10
5	За участие в сдаче норм ГТО	3
	Рабочим по комплексному обслуживанию здания (дворникам)	
1	За отсутствие обоснованных жалоб (5%), своевременность выполнения работы (за каждый участок – 1%)	До 10

2	За качественную уборку территории гимназии (в зависимости от объема до 5%), выполнение санитарно-гигиенических норм (5%)	До 10
3	За отсутствие травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	До 10
4	За сохранность инвентаря (по каждому наименованию – 1%)	До 5
5	За своевременный мелкий ремонт фасада (за каждый участок – 1%)	До 15
6	За участие в сдаче норм ГТО	3
	Водителям	
1	За классность (1 класс – 25%, 2 класс – 10%)	До 25
2	За содержание автотранспорта в надлежащем санитарном состоянии (мойка машин)	13
3	За интенсивность труда	до 100
4	За отсутствие замечаний на несоблюдение сроков технического осмотра автотранспорта	10
5	За отсутствие замечаний на нарушения техники безопасности во время перевозок	10
6	За сохранность инструментов, запасных частей, ГСМ	10
7	За грамоту Министерства образования, не имеющим отраслевые награды.	5
8	За участие в сдаче норм ГТО	3
	Рабочим по комплексному обслуживанию здания (слесарю, сантехнику, электрику)	
1	За обеспечение бесперебойной работы отопительной (5%), водопроводной (5%), канализационной сетей (5%) в зависимости от сезона	До 10
2	За отсутствие замечаний, обоснованных жалоб на техническое обслуживание здания (5%), оборудования (3%), механизмов (2%)	До 10
3	За отсутствие замечаний на несвоевременное (2%) и некачественное (3%) выполнение должностных обязанностей, нарушений трудовой дисциплины (5%)	До 10
4	За отсутствие случаев отключения электроснабжения, водоснабжения по вине рабочего по обслуживанию здания	10
5	За сохранность материалов (5%), инструментов (5%)	До 10
6	За участие в сдаче норм ГТО	3
	Лаборантам, инженеру	
1	За содержание лабораторного оборудования (2%), компьютерной техники в исправном состоянии (4%), сохранность оборудования (4%)	До 50
2	За своевременный и качественный ремонт оборудования (по каждому наименованию – 1%)	До 50
3	За проявление творческой инициативы, рационализации (по каждому основанию – 1%)	До 30
4	За отсутствие замечаний со стороны проверяющих на противопожарную безопасность (6%), санитарное состояние кабинета (за каждый кабинет – 1%)	До 30
5	За расширение школьной локальной сети (1 рабочее место – 1%)	До 100
6	За работу в режиме системного администратора (1 рабочее место – 1 %)	До 100
7	За участие в сдаче норм ГТО	3
	Сотрудникам гимназии (не педагогам)	
1.	За заведование теплицей, учебно-опытным участком с 1.04 по 31.10	100, 60
2.	За участие в работе по созданию и совершенствованию имиджа учреждения, реализацию социально-значимых проектов в гимназии.	до 50
3.	За выполнение функции диспетчера при работе с автотранспортом	100

Единовременное материальное вознаграждение работникам, проработавшим в образовательном учреждении длительный срок при увольнении в связи с выходом на пенсию или выходом на пенсию по инвалидности при стаже работы в данном образовательном учреждении: от 10 до 15 лет - в размере одного должностного оклада (ставки заработной платы); более 15 лет - в размере двух должностных окладов (ставок заработной платы).

6. Выплата за выслугу лет заместителям директора и главному бухгалтеру в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

При стаже работы	Размер выплаты (в процентах)
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
свыше 15 лет	40

При установлении выплаты за выслугу лет учитываются периоды: замещения государственных должностей и должностей государственной службы Российской Федерации; замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы Российской Федерации; работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и органах местного самоуправления; работы на соответствующих должностях в государственных и муниципальных учреждениях; работы в соответствующей отрасли или по специальности.

7. Установление надбавок за ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук, почетные звания «Заслуженный», «Народный», надбавки молодым специалистам производится со дня предоставления документов, подтверждающих право на доплату.

8. Решение об установлении указанных надбавок руководителю гимназии принимается учредителем, другим работникам - руководителем гимназии после согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации.

9. Поощрительные выплаты за качественную и эффективную работу выплачиваются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника гимназии. Критерии и показатели деятельности работников гимназии утверждаются руководителем гимназии в разрезе должностей после согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации.

10. Периодичность оценки выполнения утвержденных критериев и показателей осуществляется в соответствии с Положением о порядке по оплате труда два раза в год или в течение учебного периода: в августе – по итогам второго полугодия предыдущего учебного года, в январе – по итогам первого полугодия текущего учебного года или по окончании каждой четверти.

11. Назначение выплат стимулирующего характера работникам гимназии № 12 производится один раз в полугодие или в учебный период (в отдельных случаях, указанных в перечне, на месяц) на основании приказа директора в соответствии с протоколом заседания комиссии по установлению компенсационных и стимулирующих выплат. Срок установленной выплаты устанавливается в приказе.

12. Оценку выполнения работниками утвержденных критериев и показателей осуществляет комиссия по установлению компенсационных и стимулирующих выплат, созданная для этих целей приказом директора.

После получения протокола директор издает приказ о компенсационных и стимулирующих выплатах работникам гимназии за соответствующий период и передает его в бухгалтерию для начисления.

13. Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания (приказом по гимназии), не назначаются выплаты стимулирующего характера до снятия дисциплинарного взыскания в соответствии с приказом по гимназии.

Выплата не назначается в следующих случаях:

1.	Нарушение или неисполнение закона «Об образовании», других нормативных доку-
----	--

	ментов, приказов по гимназии, распоряжений администрации
2.	Обоснованные претензии родителей, учащихся, классных руководителей, воспитателей, учителей друг к другу, негативные личностные отношения с субъектами образовательного процесса, нарушение норм профессионального поведения
3.	Нарушение инструкции по ведению журнала, сроков заполнения документации
4.	Несоблюдение санитарно-гигиенических требований организации УВП, программы «Здоровье»
5.	Удаление учащихся с урока
6.	Перестановка или отмена занятий или классных часов без разрешения администрации
7.	Проведение на низком уровне уроков, занятий дополнительного образования, классных часов, внеклассных мероприятий и др.
8.	Невыполнение классом режимных моментов (с классных руководителей, воспитателей)
9.	Пропуски семинаров, совещаний, педсоветов не по болезни, не по расписанию уроков
10.	Низкие результаты контрольных административных срезов знаний (по сравнению с четвертными результатами)
11.	Наличие взыскания в виде замечания, выговора - на срок до снятия дисциплинарного взыскания (с последующей проверкой работы и исправлением недостатков, послуживших основанием для издания приказа о взыскании)

14. **Премии (разовые, квартальные) выплачиваются по итогам работы:** за счет средств, предусмотренных на оплату труда по смете расходов гимназии, за счет средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, за счет гранта в виде субсидий на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

14.1. Премии для заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с Постановлением администрации города Липецка от 24.12.2015 № 2315 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений города Липецка» (в ред. постановлений администрации г. Липецка от 21.12.2016 N 2336, от 23.08.2017 N 1586, от 29.12.2017 N 2621, от 10.08.2018 N 1366, от 19.04.2019 N 667):

- премия по итогам работы за квартал, полугодие и год за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной сметой гимназии, в размере не более 6 (шести) должностных окладов в год с учетом стимулирующих и компенсационных выплат;
- премия за выполнение особо важных работ, в связи с профессиональным праздником за счет экономии средств, предусмотренных на оплату труда;
- премия за счет средств гранта, полученного учреждением в форме субсидии на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда работников за достижение наилучших показателей качества образования в размере не более должностного оклада с учетом стимулирующих и компенсационных выплат.

Премирование по итогам работы за квартал, полугодие, год осуществляется с учетом личного вклада заместителя директора, главного бухгалтера в реализацию задач и функций, возложенных на гимназию, на основании отчета о выполнении целевых и финансовых показателей муниципального задания за соответствующий отчетный период, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором,

При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для невыплаты премии заместителю директора, главному бухгалтеру являются:

- нанесение гимназии своими действиями и (или) бездействием материального ущерба, в том числе в результате нецелевого использования средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной сметой учреждения; нарушение требований противопожарной безопасности; наличие фактов нарушения осуществления лицензируемых видов деятельности.

При определении размера премии по итогам работы за месяц, квартал и полугодие основанием для снижения размера премии заместителю директора, главному бухгалтеру являются: наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных трудовых обязанностей; наличие обоснованных жалоб граждан.

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

При определении размера премии по итогам работы за год основанием для снижения размера премии заместителю директора, главному бухгалтеру являются: невыполнение муниципального задания; несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности гимназии, выполнения финансовых показателей муниципального задания учреждением за соответствующий отчетный период. Снижение размера премии за год осуществляется пропорционально проценту невыполнения муниципального задания. Снижение размера премии за несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности учреждения, выполнении финансовых показателей муниципального задания учреждением допускается не более чем на 30%.

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

Премии выплачиваются заместителям директора, главному бухгалтеру за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

14.2. При наличии средств премиальные выплаты работникам осуществляются по итогам работы: квартальные, по итогам финансово-хозяйственного года, по итогам работы за учебный год по показателям параметров муниципальной и региональной систем оценки качества образования, разовые (к государственным и профессиональным праздникам, по итогам подготовки ОУ к новому учебному году, за привлечение внебюджетных средств, за исключением платных образовательных услуг, за проведение мероприятий всероссийского и регионального уровней и др.).

Выплата премий работникам производится на основании приказа директора в соответствии с протоколом заседания комиссии по установлению компенсационных и стимулирующих выплат в пределах экономии фонда оплаты труда по смете расходов гимназии, за счет средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, за счет гранта в виде субсидий на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

Квартальные премии устанавливаются в процентном соотношении от должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера за предшествующие 3 месяца.

Разовые премии выплачиваются по следующим основаниям:

1.	За участие в проведении общегородских (до 100%), региональных (до 150%), всероссийских мероприятий (семинаров, совещаний) (до 200%)	До 200%
2.	За привлечение внебюджетных средств	До 200%
3.	За качественное проведение особо значимых мероприятий (по итогам окончания учебного года, по показателям параметров муниципальной и региональной систем оценки качества образования, подготовка к осенне-зимнему сезону, новому учебному году, проведение летней оздоровительной компании и др.)	До 200%
4.	К профессиональным и государственным праздникам	До 100%
5.	По итогам финансово-хозяйственной деятельности за календарный год (из расчета должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера)	До 100%
6.	К юбилейным датам со Дня рождения (50–летие, каждые последующие 5 лет)	До 20%
7.	За результативное участие гимназии в различных конкурсах	До 200%

Премия назначается при условии отсутствия дисциплинарного взыскания в течение года со дня его вынесения или до момента снятия дисциплинарного взыскания в соответствии с приказом по гимназии.

При наличии взыскания в виде замечания, выговора премия не назначается до снятия дисциплинарного взыскания с последующей проверкой работы и исправлением недостатков, послуживших основанием для издания приказа о взыскании.

15. Размер и порядок оказания материальной помощи работникам.

В пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда, может выплачиваться материальная помощь, единовременные выплаты (подъемные) в возрасте до 35 лет, поступающим на работу в МБОУ гимназию №12 в соответствии с полученным уровнем профессионального образования и квалификацией впервые до 50% оклада.

Материальная помощь выплачивается в особых случаях (смерть работника или членов его семьи до 100%; длительная болезнь работника – до 100%, тяжелое материальное положение – до 100%, свадьба работника до 50%, чрезвычайные ситуации – до 50%.) на основании письменного заявления работника. Размер материальной помощи определяется приказом директора в каждом конкретном случае, устанавливается в процентах от должностного оклада. Материальная помощь оказывается в пределах установленного фонда оплаты труда.

Согласовано с профсоюзным комитетом работников МБОУ гимназии № 12 города Липецка	Председатель профсоюзного комитета работников гимназии № 12 В.А.Чернышева
Согласовано с Советом МБОУ гимназии № 12 города Липецка	Председатель Совета гимназии № 12 Н.В.Павлова