

Введено в действие приказом № 60/3
от 07 апреля 2025 г.

Директора ГБОУ «Санаторная
школа – интернат г. Липецка»



Н.Е. Краснобородько

Утверждено на общем собрании
трудового коллектива Протокол № 4
от 07 апреля 2025 г.

Представитель трудового коллектива

И.В. Дубовская

М.А. Степанова

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

**Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Липецкой области «Санаторная школа-интернат г.Липецка»**

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Липецкой области «Санаторной школы-интерната г. Липецка» (ГБОУ «Санаторная школа-интернат г. Липецка») (далее - Положение) разработано в соответствии с Законом Липецкой области от 07.10.2008 г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Липецкой области от 04.08.2022 г. № 69 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам областных государственных учреждений», постановлением администрации Липецкой области от 11.07.2023г. № 348 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений образования», постановлением правительства Липецкой области от 26.06.2024 г. № 366 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений здравоохранения» и Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений.

2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников ГБОУ «Санаторная школа-интернат г.Липецка». Локальный нормативный акт учреждения, устанавливающий систему оплаты труда, принимается работодателем с учётом мнения представительного органа работников учреждения.

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

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

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

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

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

6. Определение размеров заработной платы работников учреждения, в том числе работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполняемого ими объёма работы.

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

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

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

9. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников;
- государственных гарантий по оплате труда;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, осуществляющих образовательную

деятельность;

- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;

- рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждённых решением комиссии;

- мнения представительного органа работников учреждения.

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

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

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

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

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

13. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений и работников из числа учебно-вспомогательного персонала, ставок заработной платы и должностных окладов педагогических работников, учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню образования согласно приложению № 1 Закона Липецкой области от 07.10.2008 г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений»,

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

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

15. Должностные оклады заместителям руководителя устанавливаются на 10-20 процентов ниже, чем руководителю.

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

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам

17. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждённого постановлением администрации Липецкой области от 11.07.2023 г. № 348 «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 сверхурочной работе;
 - при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - при работе в ночное время;
 - при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ:
 - за классное руководство - педагогическим работникам областных государственных общеобразовательных организаций, за классное руководство (кураторство) - педагогическим работникам областных государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования;
 - за проверку письменных работ;
 - за руководство направлениями методической работы, методическими объединениями (кафедрами, комиссиями);
 - за заведование учебными кабинетами общеобразовательного, общепрофессионального и профессионального циклов, учебными мастерскими, лабораториями, тренажерным залом, бассейном;
 - за заведование воспитательными группами;
 - за заведование теплицей, живым уголком, кабинетом цветоводства, учебно-опытным участком (сезонно), полигоном, тиром, автодромом;
 - за исполнение внешней методической функции учреждения в режиме деятельности региональных инновационных центров;

3) выплаты за работу с отдельными категориями граждан:

- при работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья;
- при работе с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей;
- при работе с детьми по основным общеобразовательным программам на дому или в медицинских организациях при наличии соответствующего медицинского заключения;
- при работе с детьми, нуждающимися в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи;
- при оказании помощи наркозависимой категории детей и подростков.

18. Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов (по результатам специальной оценки условий труда), кроме работников, указанных в пункте 3, производится в следующих размерах:

при подклассе условий труда 3.1 - 12 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), тарифной ставки;

при подклассе условий труда 3.2 - 13 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), тарифной ставки;

при подклассе условий труда 3.3 - 14 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), тарифной ставки;

при подклассе условий труда 3.4 - 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), тарифной ставки.

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

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

19. Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам учреждений в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада, рассчитанных за час работы) за каждый час работы в ночное время с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Выплата за работу в ночное время медицинским работникам (с 22 часов до 6 часов) в размере 20 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) (согласно пост. №149 от 01.04.2016 г.)

20. Размер выплат за сверхурочную работу, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам устанавливается в

соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников и не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

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

21. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ, конкретный размер выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

22. Выплата за работу с детьми, с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным образовательным программам, учреждениях, осуществляющих содержание и воспитание детей с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается в размере 20 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент), тарифной ставки.

23. Выплата за работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в учреждениях организации отдыха и оздоровления детей устанавливается в размере 20 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент), тарифной ставки.

Выплата за работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, в учреждениях организации отдыха и оздоровления детей устанавливается на период оказания услуг по отдыху и оздоровлению детей.

24. Выплата за работу с детьми по основным общеобразовательным программам на дому или в медицинских организациях при наличии соответствующего медицинского заключения устанавливается в размере 20% от должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент) (за исключением реализации образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий).

25. Выплата за работу с детьми, нуждающимися в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, в учреждениях, оказывающих услуги по психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, за исключением учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, общеобразовательных учреждений и учреждений среднего профессионального образования, устанавливается в размере 20% от должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент).

26. Выплата за оказание помощи наркозависимой категории детей и подростков в учреждениях, оказывающих специализированную помощь по выявлению и коррекции наркозависимого поведения, устанавливается в размере 25% процентов от должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент).

27. Выплаты, предусмотренные пунктами 22 - 26 устанавливаются работникам только в том случае, если в их трудовые функции входит осуществление предусмотренных данными выплатами обязанностей.

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

№ п/п	Наименование выплаты	Размер (выплаты, %)
Учитель, педагог-организатор, воспитатель, инструктор по физической культуре		
1	За классное руководство: - классы (группы) с количеством свыше 15 учащихся - классы (группы) с количеством до 15 учащихся	4000 руб. 3000 руб.
2	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство за каждый класс за счет средств	5 000 руб.

	федерального бюджета, независимо от числа обучающихся в классе	
3	За заведование учебными кабинетами общеобразовательных циклов: - кабинетами химии, физики, биологии, технологии, информатики, ОБЖ спортивным залом и по другим предметам, включая кабинеты начальных классов, - учебной мастерской, лабораторией, тренажерным залом, бассейном	10 % 20 %
4	За заведование воспитательными группами	10 %
5	За заведование учебно-опытным участком (сезонно), полигоном, тиром, автодромом	30 %
6	За заведование: - теплицей, - живым уголком, кабинетом цветоводства	50 % 10 %
7	За проверку письменных работ: - учителям 1-4 классов - учителям (преподавателям) русского языка и литературы, математики, черчения - учителям (преподавателям) иностранного языка, химии, физики, биологии, естествознания, географии, истории, обществознания, экономики, права, других дисциплин общеобразовательного цикла	30 % 25 % 10 %
8	За исполнение внешней методической функции учреждения в режиме деятельности региональных инновационных центров в соответствии с приказом учредителя	15 %

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

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

29. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации Липецкой области от 11.07.2023 г. № 348 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений образования».

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентном соотношении от должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент).

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

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

- выплаты за наличие квалификационной категории (за исключением педагогических работников, указанных в таблице 1.1 приложения 1 к Закону Липецкой области от 07.10.2008 г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений»);
- выплаты за наличие государственной награды - почетного звания «Заслуженный» или «Народный», ученой степени кандидата наук, доктора наук и работающим по соответствующему профилю;
- выплаты за выслугу лет (руководителю, заместителям руководителя, библиотекарю, медицинскому персоналу);
- ежемесячная стимулирующая доплата в фиксированном размере помощникам воспитателя «за проведение индивидуальной работы по присмотру и уходу с воспитанниками» - 3 500,00 рублей;
- выплаты водителям автомобиля за классность, безаварийную работу;
- премиальные выплаты по итогам работы.

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

32. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются:

- руководителям от 60 до 120 % должностного оклада;
- заместителям руководителя от 50 до 110% должностного оклада;

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

Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, при назначении впервые на должность руководителя, заместителя руководителя устанавливается в минимальном размере при назначении на должность впервые, за исключением случаев, когда на должность руководителя учреждения назначается лицо, имеющее опыт работы на руководящих должностях в органах государственной власти и органах местного самоуправления.

33. Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты работы заместителям директора устанавливаются за выполнение следующих показателей:

1) Заместителю директора по учебной работе:

- | | |
|--|------|
| - обеспечение надлежащего выполнения учебных планов, расписаний учебных занятий, консультаций | 10 % |
| - обеспечение сохранности контингента и выполнение государственного задания в рамках своих полномочий | 10 % |
| - подготовка локальных нормативных актов учреждения в соответствии с нормами действующего законодательства | 5 % |
| - соблюдение педагогическими работниками правил внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда | 10 % |

- высокий уровень организации и проведения промежуточной и итоговой аттестации (в том числе в форме ОГЭ(ГВЭ), ВПР)	10 %
- качественное предоставление отчётности: соблюдение сроков и порядка предоставления отчётности, информации, заполнение мониторингов и статистических отчётов	10 %
- своевременное составление и внесение изменений в документацию по тарификации педагогических работников	10 %
- координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации (100% выполнение плана)	5 %
- координация работы по прохождению педагогическими работниками графика прохождения аттестации (100% выполнение плана)	5 %
- за наличие грамоты Министерства образования и науки РФ или Министерства просвещения РФ	10 %
- организация и контроль работы, направленной на доступность открытость информации об учреждении , наполняемости сайта в рамках своих полномочий	10 %
- организация и контроль за участием педагогических работников учреждения в профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях различного уровня; наличие авторских публикаций и др.)	<u>10 %</u>
- организация и контроль за разработкой педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством курирующего заместителя директора	<u>5 %</u>

2) Заместителю директора по воспитательной работе:

- осуществление контроля за надлежащей организацией и проведением самоподготовки обучающимися	5%
- обеспечение сохранности контингента, выполнение государственного задания в рамках своих полномочий	10%
- организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении, наполняемость сайта в рамках своих полномочий	10%
- организация и контроль за результативностью выполнения плана мониторинга воспитательной работы	5 %
- организация участия педагогических работников на профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях, конкурсах, авторских публикаций и др.) и контроль	10%
- организация открытых внеклассных мероприятий, педагогическими работниками и контроль их исполнения	10%
- осуществление надлежащего контроля за организацией питания воспитанников	10%
- подготовка локальных нормативных актов учреждения в соответствии с нормами действующего законодательства	10%

- соблюдение педагогическими работниками правил внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда 10%
- своевременное составление и внесение изменений в документацию по тарификации педагогических работников 5%
- качественное предоставление отчётности: соблюдение сроков и порядка предоставления отчётности, информации, заполнение мониторингов и статистических отчётов 10 %
- за наличие грамоты Министерства образования и науки РФ или Министерства просвещения РФ 10%
- организация и контроль за разработкой классными руководителями в течении года методических пособий (рекомендаций) под руководством курирующего заместителя директора 5%.

3) Заместителю директора по АХЧ:

- качественная организация работы с обучающимися и сотрудниками школы-интерната по гражданской обороне 10%
- отсутствие замечаний за обеспечение безопасности дорожного движения при сопровождении и перевозках групп детей по маршруту школьного автобуса 10%
- высокий уровень проведения общешкольных учебных тренировочных занятий по антитеррористической и пожарной безопасности 10%
- высокий уровень осуществления финансово-хозяйственной деятельности: освоение финансовых средств, сохранность имущества образовательного учреждения, сотрудников, обучающихся 20%
- отсутствие замечаний за своевременное заключение договоров – 10%
- отсутствие замечаний за своевременное списание материальных ценностей 10%
- высокое качество подготовки, организации и выполнения ремонтных работ 10%
- отсутствие замечаний за содержание помещений и дворовых территорий в надлежащем состоянии 20%
- качественная организация и обеспечение проведения мероприятий комплексной безопасности в образовательном учреждении. 10%

34. Ежемесячная выплата заместителям директора 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 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 на соответствующих должностях в государственных и муниципальных учреждениях;
- работы в соответствующей отрасли, по специальности, направлению подготовки.

При исчислении стажа работы по специальности, направлению подготовки в указанный стаж включаются периоды работы по этой специальности, этому направлению подготовки после получения документа об образовании и (или) о квалификации по указанным специальности, направлению подготовки.

Ежемесячная выплата за выслугу лет медицинским работникам, работникам культуры устанавливается в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере здравоохранения и культуры.

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 %.

1) Кастелянше:

- отсутствие замечаний по учёту и хранению товарно-материальных ценностей – 40%;
- отсутствие замечаний по ведению отчётной документации – 40%;
- отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние помещений – 40%;
- отсутствие замечаний за соблюдение правил охраны труда – 30%;
- отсутствие замечаний за соблюдение противопожарной безопасности – 30%;
- отсутствие замечаний за соблюдение электробезопасности – 30%;
- отсутствие замечаний за соблюдение правил эксплуатации технологического оборудования – 40%;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины – 30%.

2) Начальнику отдела:

- за своевременную и качественную подготовку и проверку входящих первичных документов - 50%;
- за оперативную и качественную подготовку информации, необходимой для предоставления бухгалтерской, статистической, налоговой и иной отчетности - 65%;

- за оперативное формирование и своевременное направление в системе электронного документооборота унифицированных форм электронных документов - 80%;
- за отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов - 40%;
- за оперативное осуществление внутреннего контроля свершившихся фактов хозяйственной деятельности учреждения - 65%.

3) Заведующему складом:

- отсутствие замечаний по учету и хранению имущества и продуктов питания – 30%;
- отсутствие замечаний по ведению отчетной документации – 20%;
- своевременное обеспечение продуктами питания, хозяйственными товарами (инвентарем) – 30%;
- отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию складских помещений – 30%;
- отсутствие замечаний по соблюдению правил охраны труда - 30%;
- отсутствие замечаний по соблюдению правил противопожарной безопасности - 30%;
- отсутствие замечаний по соблюдению правил электробезопасности - 30%;
- отсутствие замечаний по соблюдению правил эксплуатации технологического оборудования – 30%;
- отсутствие замечаний по соблюдению товарного соседства хранения продуктов питания – 30%;
- отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации и проверок – 30%;
- отсутствие замечаний по нарушению порядка приема и выдачи товаров – 20%;
- отсутствие нарушения трудовой дисциплины – 30%.

4) Экономисту, документоведу:

- за качественное и оперативное составление и внесение изменений в план финансового-хозяйственной деятельности – 65%;
- за оперативную и качественную подготовку информации, необходимой для предоставления бухгалтерской, статистической, налоговой и иной отчетности - 65%;
- за оперативное формирование и своевременное направление в системе электронного документооборота унифицированных форм электронных документов - 80%;
- за работу с документами и обеспечение безопасности хранения, обработки и передачи информации в электронном виде и на бумажных носителях - 90%;
- за отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов - 40%.

5) Инспектору по кадрам:

- отсутствие замечаний за своевременное составление отчетов по учету кадров, предоставление необходимых сведений в уполномоченные органы и организации – 60%;

- отсутствие замечаний за своевременное и качественное ведение личных дел сотрудников и обучающихся - 55%;
- отсутствие замечаний за своевременное устранение выявленных контрольно-надзорными органами нарушений при проверках учреждения - 50%;
- отсутствие замечаний за своевременное и качественное оформление приема, перевода и увольнение сотрудников - 55%;
- отсутствие замечаний за соблюдение правил охраны труда - 30%;
- отсутствие замечаний за соблюдение правил противопожарной безопасности - 30%;
- отсутствие замечаний за соблюдение правил электробезопасности - 30%;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины – 30%.

6) Инженеру-программисту:

- отсутствие замечаний за своевременное и оперативное обновление баз для антивирусных программ – 30%;
- отсутствие замечаний за обеспечение сохранности и работоспособности технических средств – 30%;
- отсутствие замечаний за обеспечение надежного хранения информации в электронном виде – 30%;
- отсутствие замечаний за своевременное обеспечение консультаций и технической поддержки сотрудников учреждения – 30%;
- отсутствие замечаний за осуществление технических работ срочного характера – 30%;
- за отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетов, материалов, информации – 30%;
- отсутствие замечаний за сохранность инвентаря и оборудования – 40%;
- отсутствие замечаний за соблюдение правил охраны труда -30%;
- отсутствие замечаний за соблюдение правил противопожарной безопасности – 30%;
- отсутствие замечаний за соблюдение правил электробезопасности – 30%;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины – 30%.

7) Специалисту по закупкам:

- отсутствие замечаний по своевременному исполнению обязательств по контрактам (договорам) заказчиком (соблюдение сроков оплаты по контрактам (договорам), соответствие поставленных товаров, выполненных работ, оказанных услуг условиям контракта (договоров) заключения контрактов и договоров и контроль их исполнения – 60%;
- отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний по срокам и качеству предоставления установленной отчетности, запрашиваемой информации, выполнения поручений руководства – 50%;
- отсутствие обоснованных жалоб участников закупок на нарушение законодательства о закупках со стороны учреждения по вине работника – 60%;
- отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности, выданных в связи с нарушениями, допущенными в результате действий (бездействия) работника – 50%;
- отсутствие замечаний за соблюдение правил охраны труда - 30%;

- отсутствие замечаний за соблюдение правил противопожарной безопасности - 30%;
- отсутствие замечаний за соблюдение правил электробезопасности -30%;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины – 30%.

8) Специалисту по охране труда:

- отсутствие замечаний за своевременное обновление, разработку новых инструкций, положений по охране труда – 30%;
- отсутствие замечаний за своевременное проведение инструктажей по охране труда – 20%;
- отсутствие замечаний за своевременное проведение специальной оценки условий труда – 30%;
- отсутствие травматизма в школе-интернате связанного с нарушением правил охраны труда – 30%.

9) Инженеру:

- за обеспечение надежного хранения информации в электронном виде 40 %;
- за отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетов, материалов, информации 40%;
- за своевременную и качественную подготовку и проверку входящих первичных документов 50%;
- за оперативное формирование и своевременное направление в системе электронного документооборота унифицированных форм электронных документов 80%;
- за работу с документами и обеспечение безопасности хранения, обработки и передачи информации в электронном виде и на бумажных носителях 90%;
- за отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов - 40%.

10) Водителю автомобиля:

- обеспечение безопасной перевозки пассажиров и сотрудников – 90%;
- обеспечение безаварийной эксплуатации транспортного средства – 75%;
- соблюдение правил дорожного движения -70%;
- своевременное составление и предоставление путевых листов и другой документации – 50%;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины – 30%.

11) Секретарю:

- отсутствие замечаний за работу с персональными данными - 50%;
- отсутствие замечаний за работу с документами строгой отчетности - 50%;
- отсутствие замечаний за качественное выполнение мероприятий по формированию, хранению и своевременной сдачей документации в архив – 50%;
- отсутствие замечаний за оперативностью доведения информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей – 40%;
- отсутствие замечаний за своевременную обработку поступающей и отправляемой корреспонденции – 30%;

- отсутствие замечаний за соблюдение правил охраны труда - 30%;
- отсутствие замечаний за соблюдение правил противопожарной безопасности - 30%;
- отсутствие замечаний за соблюдение правил электробезопасности - 30%;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины – 30%.

12) Механику:

- отсутствие замечаний за содержание автотранспорта в исправном состоянии - 25%;
- отсутствие замечаний по своевременному прохождению технических осмотров - 20%;
- отсутствие замечаний по оформлению полисов ОСАГО - 20%;
- содержание закреплённого автомобиля в соответствии с требованиями правил дорожного движения – 20%;
- обеспечение санитарных, противопожарных условий содержания гаража - 20%.

13) Рабочему по комплексному обслуживанию зданий:

- отсутствие замечаний за санитарное состояние закреплённых помещений - 45%;
- отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами – 45%;
- отсутствие замечаний за соблюдение правил охраны труда - 30%;
- отсутствие замечаний за соблюдение правил противопожарной безопасности - 30%;
- отсутствие замечаний за соблюдение правил электробезопасности - 30%;
- соблюдение экономии расхода воды и электроэнергии – 50%;
- надлежащее хранение уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды – 45%;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины – 30%.

14) Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий:

- своевременность устранения повреждений и неисправностей по заявкам работников школы - 15%;
- качественное проведение аварийного ремонта и технического обслуживания систем центрального отопления, водоснабжения, канализации, водосточков и другого оборудования – 30%;
- сохранность инструментов, инвентаря – 30%;
- отсутствие замечаний за соблюдение правил охраны труда - 30%;
- отсутствие замечаний за соблюдение правил противопожарной безопасности - 30%;
- отсутствие замечаний за соблюдение правил электробезопасности - 30%;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины – 30%;
- своевременная подготовка заявок для обеспечения ремонтных и технических работ в организации – 15%.

15) Швее:

- осуществление качественного пошива одежды, постельного и мягкого инвентаря – 50%;
- своевременный ремонт одежды, мягкого инвентаря – 55%;
- отсутствие замечаний за соблюдение правил охраны труда -30%;
- отсутствие замечаний за соблюдение правил противопожарной безопасности - 30%;
- отсутствие замечаний за соблюдение правил электробезопасности - 30%;
- сохранность инвентаря, материалов и оборудования – 55%;
- своевременная подготовка заявок на обеспечение фурнитурой и оборудованием – 45%;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины – 30%.

16) Рабочему по стирке и ремонту спецодежды:

- осуществление качественной стирки белья – 55%;
- обеспечение надлежащего санитарно-технического состояния помещения и оборудования прачечной – 45%;
- отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и чистящими средствами – 40%;
- отсутствие замечаний за соблюдение правил охраны труда - 30%;
- отсутствие замечаний за соблюдение правил противопожарной безопасности - 30%;
- отсутствие замечаний за соблюдение правил электробезопасности - 30%;
- соблюдение экономии расхода воды и электроэнергии – 50%;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины – 30%.

17) Дворнику:

- обеспечение надлежащего санитарно-технического состояния территории учреждения – 35%;
- отсутствие замечаний за соблюдение правил охраны труда - 30%;
- отсутствие замечаний за соблюдение правил противопожарной безопасности - 30%;
- отсутствие замечаний за соблюдение правил электробезопасности - 30%;
- сохранность инвентаря, материалов и оборудования – 40%;
- качественное обслуживание газонов в летний период и уборка снега в зимний период – 35%;
- своевременная уборка территории учреждения – 40%;
- обеспечение своевременной очистки пожарных гидрантов и эвакуационных выходов от наледи, снега, сухих листьев и пр. – 40%;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины – 30%.

18) Вахтеру:

- за выполнение требований контрольно-пропускного режима - 95 %;
- за ведение журнала регистрации выданных и возвращенных ключей от кабинетов, входных дверей, калитки, ворот, ведение и содержание документации по дежурству, в соответствии с требованиями - 75%;

- за своевременную подачу звонков, распределение посетителей по сотрудникам - 60 %.

19) Шеф-повару:

- отсутствие замечаний за несоблюдение правил эксплуатации технологического оборудования - 35%;
- отсутствие замечаний за соблюдением надлежащего хранения блюд, в том числе соблюдение товарного соседства – 30%;
- отсутствие замечаний за соблюдением норм по санитарно-техническому состоянию инвентаря, посуды – 30%;
- отсутствие замечаний за соблюдением норм по санитарно-техническому состоянию помещений пищеблока и подсобных помещений столовой – 30%;
- отсутствие замечаний за соблюдением санитарных норм при приготовлении пищи – 35%;
- осуществление контроля за выходом готовых блюд – 30%;
- отсутствие жалоб на качество приготовления блюд, качество обслуживания – 30%;
- отсутствие замечаний за соблюдение правил охраны труда - 30%;
- отсутствие замечаний за соблюдение правил противопожарной безопасности - 30%;
- отсутствие замечаний за соблюдение правил электробезопасности - 30%;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины – 30%.

20) Повару:

- отсутствие замечаний за соблюдение требований надлежащего хранения блюд в холодильнике, в том числе соблюдение товарного соседства – 35%;
- отсутствие замечаний за сохранность инвентаря, материалов и оборудования – 30%;
- отсутствие жалоб на качество приготовления блюд, качество обслуживания 30%;
- соблюдение технологии приготовления блюд, согласно технологической карты – 30%;
- отсутствие замечаний за соблюдение правил охраны труда - 30%;
- отсутствие замечаний за соблюдение правил противопожарной безопасности - 30%;
- отсутствие замечаний за соблюдение правил электробезопасности - 30%;
- соблюдение экономии расхода воды и электроэнергии – 30%;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины – 30%;
- отсутствие замечаний за соблюдением санитарных норм при приготовлении пищи – 35%.

21) Подсобному рабочему:

- отсутствие замечаний за соблюдением норм по санитарно-техническому состоянию помещений столовой, инвентаря, посуды – 30%;
- отсутствие замечаний за сохранность инвентаря, материалов и оборудования - 30%;

- отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами – 30%;
- отсутствие замечаний за надлежащее хранение уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды – 30%;
- отсутствие замечаний за соблюдение правил охраны труда - 30%;
- отсутствие замечаний за соблюдение правил противопожарной безопасности - 30%;
- отсутствие замечаний за соблюдение правил электробезопасности - 30%;
- соблюдение экономии расхода воды и электроэнергии – 30%;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины – 30%.

22) Помощнику воспитателя:

- соблюдение норм по санитарно-техническому состоянию спальных комнат и комнат личной гигиены – 55%;
- отсутствие замечаний за сохранность инвентаря и оборудования – 50%;
- отсутствие замечаний за соблюдение правил охраны труда - 30%;
- отсутствие замечаний за соблюдение правил противопожарной безопасности - 30%;
- отсутствие замечаний за соблюдение правил электробезопасности - 30%;
- соблюдение экономии расхода воды и электроэнергии – 55%;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины – 30%.

23) Врачу-специалисту:

- за своевременное и оперативное информирование родителей (законных представителей) несовершеннолетних о проведении обследования на ПМПК, государственной итоговой аттестации, а также индивидуальная работа с ними - 10 %;
- за наличие квалификационной категории устанавливается в следующих размерах:
 - вторая квалификационная категория – 10% должностного оклада;
 - первая квалификационная категория – 20% должностного оклада;
 - высшая квалификационная категория – 30% должностного оклада.
- за проведение витаминизации воспитанникам в осенне-весенний период - 20 %;
- за проведение санитарно-просветительской работы с работниками, воспитанниками - 25%.

24) Медицинская сестра / Старшая медицинская сестра:

- за своевременное и оперативное информирование родителей (законных представителей) несовершеннолетних о проведении обследования на ПМПК, государственной итоговой аттестации, а также индивидуальная работа с ними – 10%;
- за наличие квалификационной категории устанавливается в следующих размерах:
 - вторая квалификационная категория - 10% должностного оклада;
 - первая квалификационная категория - 20% должностного оклада;

- высшая квалификационная категория – 30% должностного оклада.
- за проведение витаминизации воспитанников в осенне-весенний период – 15%;
- за проведение санитарно-просветительской работы с работниками, воспитанниками – 30%;
- за ведение документации в электронной форме (питание, медикаменты, меню) – 5%.

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

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты, %
Учитель		
1	За соответствие результатов внутренней и внешней систем оценки качества образования (по результатам ВПР, ОГЭ не менее 70% обучающихся показывают соответствие). За соответствие результатов внутренней и внешней экспертизы качества образования (не менее 70% обучающихся) по результатам: - ОГЭ (математика база) при отсутствии учащихся, имеющих неудовлетворительную оценку); - ОГЭ (наличие выпускников, набравших не менее 80% баллов и при отсутствии учащихся, не прошедших минимальный порог).	15
2	За работу с детьми, обучающимися по СИПР	10
3	За обеспечение безопасности обучающихся во время урочной, внеурочной деятельности, переменах, включая недопущение самовольных уходов	15
4	За проведение профориентационной работы	10
5	За использование в процессе обучения современных технологий (ИКТ, здоровье-сберегающих и т.д.)	10
6	За использование новых образовательных направлений в области учебных предметов технологии и изобразительного искусства (оформление мероприятий пошив концертных костюмов, изготовление декораций, сувениров)	10
7	За проведение мастер-классов, открытых занятий, выступлений на конференциях, круглых столах	10
8	За предоставление информации в целях наполнения сайта учреждения (по своему направлению деятельности)	10
9	За наличие научно-педагогических публикаций в СМИ, профессиональных изданиях и сообществах.	10

10	За участие обучающихся 1-4 классов в творческих мероприятиях, конкурсах, фестивалях, акциях и др. - в городских - региональных	5 15
11	За руководство методическим объединением	15
12	За отсутствие случаев нарушения правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины	20
13	За организацию и проведение спортивных мероприятий, спартакиад; взаимодействие с другими образовательными организациями	10
14	За наставничество над молодыми педагогами, педагогический стаж которых не превышает 2-х лет <i>За осуществление наставнической деятельности по утвержденной модели: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «педагог – молодой педагог образовательной организации» и др.</i>	10
15	За участие в профессиональных конкурсах совместно с обучающимися: - всероссийского уровня - регионального уровня - муниципального уровня	20 15 10
16	За наличие победителей и призеров различных конкурсов, соревнований (без учета проводимых онлайн): - всероссийский этап - региональный этап - муниципальный этап - школьный этап	20 15 10 5
17	За результативность участия в региональных межрегиональных и заключительных этапах Всероссийских соревнований (игр) учащихся (обучающихся): «Президентские состязания», «Президентские спортивные игры», областной спартакиады среди учащихся, финале областной военно-спортивной игры «Патриот», пара спартакиаде «Мир без границ». Пара спартакиаде «Мы вместе». Первенство и чемпионаты по видам спорта Липецкой области среди детей с ОВЗ и детей-инвалидов: - всероссийский этап - региональный этап - муниципальный этап	15 10 5
18	За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста Применяется для молодых специалистов. Статус молодого специалиста определяется областным отраслевым соглашением между управлением образования и	

	науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации	
	в первые два года работы	50
	в последующие три года работы	30
19	За ведомственные (отраслевые) награды: - нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области» - награды, установленные Приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)	20
20	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10

	<i>Педагог - психолог, социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор, педагог – библиотечарь</i>	
1	За снижение доли обучающихся с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом (снижение доли за счет отчисления учащихся данной категории не учитывается)	15
2	За снижение количества правонарушений среди обучающихся в сравнении с предыдущим периодом или их отсутствие	10
3	За наличие проведенных (не менее одного в месяц): - мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив обучающихся - психо-просветительских и психопрофилактических, социально- просветительских и профориентационных мероприятий	10 10
4	За руководство методическим объединением	15
5	За участие в профессиональных конкурсах (без учета проводимых онлайн): - всероссийского уровня - регионального уровня	20 15
6	Участие в реализации инновационных и (или) социальных муниципальных, региональных, федеральных программ, проектов, экспериментов	15
7	За отсутствие жалоб со стороны участников образовательных отношений, родителей, законных представителей на профессиональную деятельность педагога.	10
8	За увеличение доли замещающих семей, охваченных сопровождением, в сравнении с предыдущим периодом	15

9	За обеспечение 100% охвата посещаемости обучающихся, нуждающихся в оказании психолого-педагогической и логопедической, социально-педагогической и методической помощи	15
10	За разработку брошюр, буклетов, памяток и др. по актуальным вопросам, касающимся воспитания детей в семьях, в т.ч. замещающих	10
11	За наличие научно-педагогических публикаций в СМИ, профессиональных изданиях и сообществах.	10
12	За использование в работе современных педагогических технологий	15
13	Положительная динамика в речевом развитии обучающихся (учащихся, воспитанников) в сравнении с предыдущим периодом	10
14	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
15	За организацию, проведение и обработку данных областных акций, мониторинговых исследований (социально-психологических тестирований)	10
16	За информационную открытость, формирование позитивного имиджа образовательного учреждения, т.е. своевременное предоставление информации по своему направлению деятельности на официальный сайт образовательного учреждения	10
17	За модернизацию деятельности информационно-библиотечного отдела	10
18	За проведение открытых занятий, внеклассных мероприятий - областной уровень -муниципальный уровень -уровень образовательного учреждения	20 10 5
19	За заведование специализированным кабинетом	10
20	За использование педагогом-библиотекарем нестандартных форм выставочной работы (электронная выставка, выставка-исследование, выставка-вопрос, выставка-сказка и др.)	15
21	За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста Применяется для молодых специалистов. Статус молодого специалиста определяется областным отраслевым соглашением между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации	

	в первые два года работы	50
	в последующие три года	30
22	За ведомственные (отраслевые) награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области» награды, установленные Приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» <i>(не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)</i>	20
23	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10

	<i>Воспитатель</i>	
1	За снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом, (обучающихся), отсутствие замечаний по соблюдению режима	20
2	Отсутствие травм среди воспитанников (обучающихся)	10
3	За наличие анализа индивидуальных особенностей обучающихся для ведения воспитательной работы	10
4	За своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, мониторинги, документация по приему воспитанников и т.д.)	10
5	За участие в общественных мероприятиях, в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	10
6	За участие в профессиональных конкурсах (без учета проводимых онлайн): - всероссийского уровня - регионального уровня - муниципального уровня	20 15 10
7	За наличие призеров, победителей, конкурсов, соревнований среди обучающихся (без учета проводимых онлайн): - федерального уровня - регионального уровня - уровень учреждения	15 10 5
8	За отсутствие случаев нарушения правил внутреннего распорядка, трудовой дисциплины	20
9	За организацию и проведение общешкольных мероприятий	10
10	За проведение профориентационных мероприятий и сохранность контингента	10
11	За реализацию наполнения сайта	10
12	За подготовку и участие разного направления культурно-массовых и спортивных мероприятий с обучающимися (воспитанниками)	10
13	За руководство методическим объединением	15
14	За пропаганду здорового образа жизни и применение здоровые берегающих технологий	10
15	За осуществление подъема обучающихся (учащихся, воспитанников) в утренние часы	10
16	За реализацию 2-х и более программ в воспитательном процессе	10
17	За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста Применяется для молодых специалистов. Статус молодого специалиста определяется областным отраслевым соглашением между управлением образования и	

	науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в первые два года работы в последующие три года работы	50 30
18	За ведомственные (отраслевые) награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области» награды, установленные Приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» <i>(не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)</i>	20
19	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
20	За наставничество над молодыми педагогами, педагогический стаж которых не превышает 2-х лет <i>За осуществление наставнической деятельности по утвержденной модели: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «педагог – молодой педагог образовательной организации» и др.</i>	10
21	За вовлечение родителей в общественно-значимые мероприятия	15

	<i>Педагог дополнительного образования</i>	
1	За успешность участия (динамика достижений обучающихся на олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях и др.) в мероприятиях: - всероссийского - регионального уровня - муниципального уровня	25 20 10
2	За использование в процессе обучения современных педагогических технологий (ИКТ, здоровье сберегающих технологий)	25
3	За участие детского коллектива в общественно-значимых делах учреждения, организацию творческих мероприятий	25
4	За периодическую подготовку материалов для размещения на официальном сайте	15

5	За подготовку и участие в методической, научно-исследовательской работе, за организацию исследовательской и проектной деятельности учащихся	25
6	За проведение мастер-классов, открытых занятий, выступления на конференции, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.	15
7	За сохранность контингента учащихся	15
8	За участие в профессиональных конкурсах, творческих и методических мероприятиях, работе творческих и проектных групп За членство педагога во Всероссийских общественных организациях (Союзах, Федерациях, Ассоциациях и т.д.)	15
9	За разработку и реализация авторской образовательной программы, участие в реализации федеральных и региональных проектов и программ	12
10	За работу с детьми с особыми образовательными потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети) За организацию работы с детьми группы «риска» (дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся на учете в КДН)	10
11	За руководство методическим объединением	10
12	За публикации (представление) опыта работы в СМИ	15
13	За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста Применяется для молодых специалистов. Статус молодого специалиста определяется областным отраслевым соглашением между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в первые два года работы в последующие три года работы	50 30
14	За ведомственные (отраслевые) награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области» награды, установленные Приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)	20
15	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10

	<i>Педагог-организатор</i>	
1	За высокий профессиональный уровень проведения массовых мероприятий, конкурсов, семинаров, совещаний, их интенсивность	20
2	За участие и результативность участия закрепленных объединений, представителей Липецкой области в областных и Всероссийских мероприятиях по направлениям деятельности - областные - всероссийские	5 15
3	За своевременную подготовку и предоставление аналитической и отчетной документации, отсутствие замечаний по качеству и срокам ее предоставления	12
4	За привлечение спонсорских средств, организационно-педагогических ресурсов в целях совершенствования деятельности	15
5	За эффективность сетевого взаимодействия по направлениям деятельности	20
6	За эффективную педагогическую поддержку детей с особыми образовательными потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети) За высокий методический и инновационный уровень проводимых спортивно-массовых мероприятий.	10
7	За внедрение и реализацию федеральных и региональных проектов и программ	20
8	За разработку и своевременный выпуск методической продукции по направлениям деятельности	8 (за каждый материал) (40)
9	За разработку и внедрение новых методик и форм деятельности	15
10	За выступления в рамках работы профессиональных объединений педагогов, на семинарах, курсах: - внутри образовательного учреждения - областные - всероссийский уровень	5 15 25
11	За публикации по курируемому направлению в СМИ, педагогических и методических изданиях: - областные - всероссийские	5 15
12	За высокий методический уровень консультативной и практической помощи специалистам муниципальных отделов образования, руководителям физического воспитания профессиональных образовательных организаций и т.д.	20
13	За создание и ведение мониторингов, электронной базы данных по курируемому направлению, за мультимедийное сопровождение, видео и фото фиксация мероприятий различного уровня	20

14	За организационно-методическое сопровождение социально-значимых общественных мероприятий, создающих имидж учреждения	20
15	За участие в профессиональных конкурсах, творческих и методических мероприятиях: - областные - всероссийские	10 20
16	За применение и пропаганду здоровье-сберегающих технологий	20
17	За разработку сценариев общешкольных открытых мероприятий	20
18	За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста Применяется для молодых специалистов. Статус молодого специалиста определяется областным отраслевым соглашением между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации: в первые два года работы в последующие три года работы	50 30
19	За ведомственные (отраслевые) награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области» награды, установленные Приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)	20
20	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
21	За наставничество над молодыми педагогами, педагогический стаж которых не превышает 2-х лет За осуществление наставнической деятельности по утвержденной модели: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «педагог – молодой педагог образовательной организации» и др.	10

36. Выплата за наличие государственной награды - почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук и работающим по соответствующему профилю устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент).

Выплата за наличие государственной награды - почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук и работающим по соответствующему профилю устанавливается в размере 40 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент).

При наличии нескольких почетных званий и ученой степени выплата к должностному окладу, ставке заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент) устанавливается по одному из оснований.

37. Выплата за наличие квалификационной категории (за исключением педагогических работников, указанных в таблице 1.1 приложения 1 к Закону Липецкой области от 7 октября 2008 года N 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений») устанавливается в следующих размерах:

высшая квалификационная категория - в размере 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

первая квалификационная категория - в размере 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

38. Выплаты водителям за классность устанавливается в следующих размерах:

- I класс в размере 25 процентов тарифной ставки;

- II класс в размере 10 процентов тарифной ставки.

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

40. Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты труда устанавливаются на основании оценки выполнения утвержденных, за период, предшествующий отпуску, но не превышающие максимальный размер действующих показателей результативности работы, педагогическим работникам:

- возобновившим в течение полугода трудовые отношения по должности с которой были уволены, устанавливаются на основании оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы, за период, предшествующий увольнению;

- приступившим 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, по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года по истечении 10 лет непрерывной работы; при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям; при переводе на иную педагогическую должность.

Вновь принятым педагогическим работникам стимулирующие выплаты за высокие результаты труда могут быть установлены по истечении первого месяца работы на основании оценки выполнения утвержденных показателей результативности»

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

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

41. При увольнении работников осуществлять стимулирующие выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году пропорционально отработанному времени в течение учебного года и в случае отсутствия виновных действий работника, повлекших увольнение.

V. Порядок установления стимулирующих выплат за высокие результаты труда.

42. 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 представителя выборного органа первичной профсоюзной организации, либо 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 выборный орган первичной профсоюзной организации либо иной представительный орган работников.

В листе согласования протокола председатель выборного органа первичной профсоюзной организации либо представитель иного представительного органа работников ставят свои подписи и дату согласования, и передают в учреждение.

После получения листа согласования протокола с председателем выборного органа первичной профсоюзной организации, либо представителем иного представительного органа работников руководитель учреждения издает приказ о выплатах за высокие результаты работы 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 настоящим Положением, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности педагогического работника, выраженную в процентах, комиссия

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

VI. Условия и порядок премирования

43. Премирование заместителей директора 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.

44. Премирование заместителей директора 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 министра Министерства образования Липецкой области, заместителям директора – по приказу директора.

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

- прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- нанесение учреждению своими действиями и (или) бездействием материального ущерба, в том числе в результате нецелевого использования средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения;

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

- наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных трудовых обязанностей;
- наличие в отчетном периоде обоснованных жалоб граждан.

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

47. При определении размера премии по итогам работы за год основанием для снижения размера премии заместителям директора 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.

48. Премии заместителям директора 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.

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

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

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

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

52. Премии заместителям директора выплачиваются за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске. В случае увольнения заместителей директора 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 по итогам работы работникам учреждения выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной сметой учреждения, в размере не более двух должностных окладов (ставок заработной платы, включая установленный повышающий коэффициент), тарифных ставок в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

54. 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 руководителя, заместителей руководителя) направляется не более 5 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

55. Премирование заместителя руководителя осуществляется в порядке, предусмотренном постановлением Правительства Липецкой области от 04.08.2022 г. № 69 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам областных государственных учреждений».

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

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

58. При назначении премиальных выплат работнику учитываются следующие показатели:

- оперативность и профессионализм в решении вопросов, связанных с выполнением важных и сложных заданий;
- внесение работниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности учреждения;
- активное участие в мероприятиях, проводимых учреждением, Министерством образования 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.

59. Основанием для невыплаты премии является:

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

60. 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 30 процентов.

61. Основанием для выплаты или невыплаты премии является приказ директора. Невыплата или уменьшение размеров выплаты премии производится за тот же период, в котором совершено упущение в работе.

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

63. При установлении надбавок, определении размера премии в рамках средств, полученных от приносящей доход деятельности, работникам используются следующие критерии:

- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы учреждения и учредителя;
- успешное выполнение плановых показателей;
- активное участие в мероприятиях, проводимых учреждением, Министерством образования Липецкой области;
- наличие призовых мест в областных конкурсах, круглогодичной спартакиаде;
- участие во всероссийских конкурсах и смотрах;
- соблюдение норм трудовой дисциплины, Устава, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, техники безопасности и иных локальных нормативных актов учреждения.

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

64. Материальная помощь в течение календарного года предоставляется в размере 10 000 рублей 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 случае расторжения трудового договора;
- в особых случаях (несчастный случай, смерть работника, супруга/супруги, его родителей, детей), стихийных бедствий, продолжительная (свыше 1,5 месяцев) болезнь сотрудника и (или) членов его семьи); работнику, призванному на военную службу по мобилизации или поступившему на военную службу по контракту, либо заключившему контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации в зоне боевых действий, и членам его семьи.

В размере 25 000 рублей - в связи с онкологическим заболеванием, требующим хирургического вмешательства или на оказание высокотехнологичной медицинской помощи по профилю «Онкология».

Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника и документ, подтверждающий основание для его предоставления

К заявлению на оказания материальной помощи при наступлении онкологического заболевания, предоставляются документы, подтверждающие данное обстоятельство (направление на оказание высокотехнологичной медицинской помощи, справка из медицинского учреждения, договоры на оказание платных медицинских услуг, квитанции и чеки оплаты и т.д.).

Материальная помощь выплачивается при наличии средств экономии по фонду оплаты труда или за счет средств от приносящей доход деятельности (при наличии).

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы

_____ (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)
на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты работы за период
работы
с _____

(указывается период работы)

Наименование показателя	Утвер- ждено	Выпол- нено	Наименование показателя	Утвер- ждено	Выпол- нено
.....					
					

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Итого выполнено (работником): _____ (%)

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

Итого выполнено (по решению комиссии): _____ (%)

«Принято» « _____ » _____ 20 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 работы за период работы с _____

(указывается период работы)

№ п/ п	Должность, фамилия, имя, отчество работника	Наименование показателя 1		Наименование показателя 2		Наименование показателя 3	
		утвер- ждено	выпол - нено	утвер- ждено	выпол - нено	утвер- ждено	выпол - нено
1.							
2.							
3.							
4.							
	Всего						

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

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

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

« _____ » _____ 20 г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

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

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

Руководитель учреждения

(подпись)

(Ф.И.О.)

Протокол согласован:

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

Дата получения протокола учреждением после согласования

« ____ » _____ 20 ____ г.

(подпись)

(Ф.И.О.)

ПРОТОКОЛ

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

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

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

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

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

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

«_____» _____ 20 ____ г.

Организация: ГБОУ "Санаторная школа-интернат г.Липецка"

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА _____ 202_

Ф.И.О. (00000)

Организация: ГБОУ "Санаторная школа-интернат г.Липецка"

К выплате:

Должность:

Подразделение

Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
Оплата по окладу						НДФЛ		
Доплата за интенсивность						Выплачено:		
Доплата за работу с неблагоприятными условиями труда						За первую половину месяца		
Премия от оклада						Зарплата за месяц		
Доплата за замещение								
Доплата до МРОТ								
Работа в праздничные дни(суммой)								

Долг предприятия на начало

0,00 Долг предприятия на конец

0,00

Прощнуровано, пронумеровано,
скреплено печатью 41 лист

Директор ГБОУ «Санаторная
школа-интернат г.Липецка»

 Н.Е. Краснобородько

