

**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПРИНЯТО**

Советом колледжа

« 31 » августа 2023 г.

Протокол № 4

Председатель Совета колледжа



А.М. Гончаров

**УТВЕРЖДЕНО**

« 31 » августа 2023 г.

Приказ № 186 к/1-а

Директор колледжа



А.М. Гончаров

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБЛАСТНОГО БЮДЖЕТНОГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ЛИПЕЦКИЙ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ»**

г. ЛИПЕЦК

## **I. Общие положения**

1. Положение об оплате труда работников областных государственных учреждений (далее - Положение) разработано в соответствии с Законом Липецкой области от 07.10.2008 г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Липецкой области от 04.08.2022 г. № 69 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам областных государственных учреждений», постановлением Правительства Липецкой области от 11.07.2023 г. № 348 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений образования», постановлением Правительства Российской Федерации № 1133 от 07 июля 2021 года «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» (в постановление Правительства РФ от 30.12.2005г. № 850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных организаций за выполнение функций классного руководителя, а также педагогических работников федеральных государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за выполнение функций классного руководителя (куратора)») и Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений.

2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников ГОБПОУ «Липецкий машиностроительный колледж» (далее – учреждение). Локальный нормативный акт учреждения, устанавливающий систему оплаты труда, принимается работодателем с учётом мнения представительного органа работников учреждения.

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

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

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

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

При этом заработная плата работников (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных выплат стимулирующего

характера), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

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

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

9. Заработная плата выплачивается не реже, каждые полмесяца – 18 и 03 числа каждого месяца, в размере не меньшем, чем за фактически отработанное время, путем перечисления на банковские карты по лицевым счетам в кредитную организацию на условиях зарплатного проекта.

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения**

10. 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.

11. 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.

12. 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.

13. 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).

14. 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».

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

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

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

17. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждённого постановлением Правительства 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 (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;

за исполнение внешней методической функции учреждения в режиме деятельности региональных инновационных центров.

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.

19. При сверхурочной работе, 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. Конкретные размеры устанавливаются трудовым договором в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

20. 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.

21. 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, в профессиональных образовательных учреждениях устанавливается в размере 20% от должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент), тарифной ставки.

Выплаты за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья в профессиональных образовательных учреждениях устанавливается в размере 10%

должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент) при количестве до 5 обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в группе, в размере 20% должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент) при количестве обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в группе от 5 человек и выше.

22. Выплаты за работу с отдельными категориями граждан устанавливаются при работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья руководителям и заместителям руководителя - 20% должностного оклада;

при работе с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, руководителям и заместителям руководителя - 20% должностного оклада.

23. Выплаты, предусмотренные пунктами 21-22 устанавливаются работникам только в том случае, если в их трудовые функции входит осуществление предусмотренных данными выплатами обязанностей.

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

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты (% , руб.)
<b>Преподаватель, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-психолог, социальный педагог, методист, воспитатель, руководитель физического воспитания, заведующие отделением, заведующие учебно-производственными мастерскими</b>		
1	За классное руководство: - классы (группы) с количеством свыше 15 учащихся - классы (группы) с количеством учащихся до 15 учащихся	<b>4000 руб.</b> <b>3000 руб.</b>
2	За руководство направлениями методической работы, методическими объединениями (комиссиями).	<b>20%</b>
3	За заведование учебными кабинетами общеобразовательного, общепрофессионального и профессионального циклов, учебными мастерскими, лабораториями:  - кабинетами химии, физики, биологии, технологии, информатики, ОБЖ, спортивным залом и по другим предметам; - учебной мастерской, лабораторией, тренажерным залом.	<b>10%</b> <b>20%</b>
4	За проверку письменных работ: - преподавателям русского языка и литературы, математики, черчения - преподавателям иностранного языка, химии, физики, биологии, естествознания, географии, истории, обществознания, экономики, права, других дисциплин общеобразовательного и общепрофессионального и профессионального циклов	<b>25%</b> <b>10%</b>
5	За исполнение внешней методической функции учреждения в режиме деятельности региональных инновационных центров в соответствии с приказом учредителя	<b>15%</b>
6	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) из средств федерального бюджета и из средств от приносящей доход деятельности	<b>5000 руб.</b>

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**

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

26. 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:

- выплата за интенсивность, высокие результаты работы;
- выплата за наличие государственной награды - почетного звания "Заслуженный" или "Народный", ученой степени кандидата наук, доктора наук;
- выплаты за наличие квалификационной категории (за исключением педагогических работников, указанных в таблице 1.1 приложения 1 к Закону Липецкой области от 07.10.2008 г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений»);
- выплаты за выслугу лет (руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, библиотекарю);
- выплаты водителям автомобиля за классность;
- выплата водителям за безаварийную работу;
- премии по итогам работы.

27. 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.

28. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются:
- руководителям от 60 до 120 процентов должностного оклада;
  - заместителям руководителя от 50 до 110 процентов должностного оклада;
  - главным бухгалтерам от 50 до 100 процентов должностного оклада.

Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, при назначении впервые на должность руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливаются 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.

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

- 1) **Заместителя директора, курирующим вопросы по учебной работе до 110%:**

- сохранность контингента и позитивная динамика учебных достижений обучающихся – 10%;
- положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии – 10%;
- участие в реализации и проведении программ, проектов и мероприятий различных уровней – 10%;
- индивидуальная работа с обучающимися и их родителями, организация мероприятий по обеспечению охраны жизни и здоровья обучающихся – 10%;
- наличие у заместителя директора системы учета как нормативных (оценки, призовые места), так и ненормативных достижений обучающихся (учащихся) (степень социальной активности, ответственности и т.д.) – 10%;
- результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса – 10%;
- наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации, применение информационных технологий в управлении образовательным процессом – 10%;
- за оперативную и качественную подготовку аналитической информации руководителю и в связи с поступающими запросами, организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении – 10%;
- разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством курирующего заместителя директора – 10%;
- наличие выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.) – 5%;
- наличие открытых уроков (занятий), проведенных курируемыми заместителем педагогами – 5%;
- разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования – 10%.

**2) Заместителям директора, курирующим вопросы по учебно-воспитательной работе до 110%:**

- позитивная динамика учебных достижений, обучающихся по курируемым заместителем директора предметам, направлениям – 10%;
- положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии – 10%;
- положительная динамика количества замещающих семей, охваченных сопровождением – 10%;
- организация межведомственного взаимодействия и взаимодействия с органами, осуществляющими отдельные полномочия в сфере опеки и попечительства, в рамках сопровождения замещающих семей, выпускников организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей – 10%;
- участие в реализации и проведении программ, проектов и мероприятий различных уровней – 10%;

- наличие у заместителя директора системы учета как нормативных (оценки, призовые места), так и ненормативных достижений обучающихся (учащихся) (степень социальной активности, ответственности и т.д.) – 10%;
- результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса, плана воспитательной работы – 10%;
- наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя руководителя – 10%;
- организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении -10%;
- разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством курирующего заместителя директора – 5%;
- наличие выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.) – 5 %;
- наличие авторских публикаций – 5%;
- разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования – 5%.

### **3) Заместителям руководителя, курирующим вопросы по учебно-производственной работе до 110%:**

- высокий уровень организации социального партнерства, информационные кампании по формированию привлекательного имиджа и повышению привлекательности профессий и специальностей – 20%;
- сохранность контингента и позитивная динамика учебных достижений обучающихся – 15%;
- положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии – 10%;
- участие в реализации и проведении программ, проектов и мероприятий различных уровней – 10%;
- индивидуальная работа с обучающимися и их родителями, организация мероприятий по обеспечению охраны жизни и здоровья обучающихся – 10%;
- наличие у заместителя директора системы учета как нормативных (оценки, призовые места), так и ненормативных достижений обучающихся (учащихся) (степень социальной активности, ответственности и т.д.) – 5%;
- наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации, применение информационных технологий в управлении образовательным процессом – 10%;
- за оперативную и качественную подготовку аналитической информации руководителю и в связи с поступающими запросами, организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении – 10%;
- разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством курирующего заместителя директора – 5%;
- наличие выступлений, подготовительных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.) – 5%;

- наличие открытых уроков (занятий), проведенных курируемыми заместителем директора педагогами – 5 %;
- разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования – 5%.

**4) Заместителям руководителя, курирующим вопросы по бережливому производству до 110%:**

- за формирование перечня проектов для оптимизации процессов – 10%;
- проведение обучения проектных команд принципам и инструментам Бережливого производства – 10%;
- участие в реализации и проведении программ, проектов и мероприятий различных уровней – 20%;
- разработка и исполнение планов по введению системы бережливого производства в образовании – 20%;
- проведение консультаций для руководителей общеобразовательных организаций, структурных подразделений, а также среди работников, которые занимаются исполнением проектов в своих подразделениях или применяющих Lean-инструменты – 10%;
- знания и навыки методов поиска и отбора новых идей (мозговой штурм, метод 635, дискуссия 66, морфологический анализ) – 20%;
- разрабатывать документацию по проектным решениям – 10%;
- готовить отчетность по результатам реализации проектов – 10%.

**5) Заместителям руководителя, курирующим вопросы по административно-хозяйственной части до 110%:**

- за организацию и результативность выполнения мероприятий по энергосбережению и повышению энергетической эффективности – 15%;
- своевременное заключение государственных контрактов и договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.) – 10%;
- своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок – 15%;
- обеспечение учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности – 15%;
- отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности – 15%;
- наличие приборов учета теплоэнергонасителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергонасителей – 10%;
- своевременная подготовка к новому учебному году – 15%;
- содержание в надлежащем порядке прилегающей территории – 15%.

**6) Главному бухгалтеру до 100%:**

- за работу с персональными данными сотрудников – 30%;
- за обеспечение безопасности хранения, обработки и передачи информации в финансовые органы федерального казначейства в системе электронного

документооборота с использованием ЭЦП, представление бухгалтерской и налоговой отчетности в системе электронного документооборота – 40%;

- за сложность и напряженность работы, связанную с высоким уровнем ответственности – 20%

- за организацию финансового контроля - 10%.

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

При стаже работы

от 1 до 5 лет – 10 %;

от 5 до 10 лет – 20 %;

от 10 до 15 лет – 25 %;

свыше 15 лет – 30 %.

При установлении выплаты за выслугу лет 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, 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 указанной специальности, направлению подготовки.

31. Ежемесячная выплата за выслугу лет библиотекарю устанавливается в процентах к должностному окладу (тарифной ставке) в следующих размерах (Постановление правительства Липецкой области от 15.06.2023 г. № 303 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений культуры и туризма»):

При стаже работы

от 1 до 5 лет – 20 %;

от 5 до 10 лет – 25 %;

от 10 до 15 лет – 30 %;

от 15 до 20 лет – 35 %;

свыше 20 лет – 40 %.

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

- замещения государственных должностей и должностей государственной службы Российской Федерации;

- замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы Российской Федерации;

- работы 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 указанной специальности, направлению подготовки.

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

32. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам выплачиваются:

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

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

- рабочим в размере от 10 до 350 процентов тарифной ставки.

33. Ежемесячные выплаты за интенсивность устанавливаются в процентах от оклада всем категориям работников (за исключением педагогических работников) за выполнение следующих показателей:

**1) Заведующему хозяйством до 300%:**

- за организацию и результативность выполнения мероприятий по энергосбережению и повышению энергетической эффективности – 30%;

- за поддержание и обеспечение работоспособности имущественного комплекса учреждения – 30%;

- за организацию, контроль своевременности, качества ремонтных работ – 30%;

- за организацию контроля своевременности и правильности расходования горюче-смазочных материалов – 30%;

- за организацию контроля над соблюдением противопожарных и санитарных правил – 30%;

- за качество обслуживания, отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, обучающихся – 30%;

- за отсутствие замечаний со стороны проверяющих – 30%;

- за содержание склада в соответствии с требованиями СанПиН – 30%;

- за своевременный контроль и сохранность выданного имущества – 30%;

- за ведение документации, связанной с материальной ответственностью – 30%.

**2) Заведующему учебной частью до 300%:**

- за организацию текущего планирования работы учебной части - 75%;

- за осуществление контроля за состоянием расписания учебных занятий, учебной нагрузки обучающихся - 75%;

- за оперативность, высокое качество подготовки срочной информации по запросу руководителя и т.д. - 75% ;

- за участие в методических и педагогических советах - 75%.

**3) Заведующему отделением до 300%:**

- за организацию физкультурно-оздоровительных, профориентационных мероприятий, участие в воспитательной работе студентов - 60%;
- за разработку плана мероприятий отделения и его реализации - 60%;
- за контроль успеваемости и посещаемости студентов, активную работу с родителями студентов - 60%;
- за работу по сохранению контингента обучающихся - 60% ;
- за обеспечение своевременного составления и предоставления учебной документации - 60%.

**4) Заведующему учебно-производственными мастерскими до 250%:**

- за участие в развитии и укреплении учебно-материальной базы образовательной организации, оснащении мастерских современным оборудованием, наглядными пособиями, техническими средствами обучения— 30%;
- за обеспечение работоспособности и сохранности оборудования в учебно-производственных мастерских - 30% ;
- за контроль качества работы мастеров, своевременное планирование работы учебно-производственных мастерских - 40% ;
- за своевременное обеспечение учебного процесса необходимым инструментом - 40%;
- за организацию мероприятий по обеспечению охраны жизни и здоровья обучающихся - 30%;
- за участие в комплектовании контингента обучающихся и принятие мер по его сохранности - 40%;
- за обеспечение своевременного составления установленной отчетной документации – 40%.

**5) Заведующему лабораторией до 300%:**

- за высокий уровень организации работы подведомственного структурного подразделения – 40%;
- за участие в проведении мероприятий различных уровней – 40%;
- за прием, проверку отчетов о выполнении педагогической нагрузки – 40%,
- своевременное предоставление информации о ходе образовательного процесса – 40%;
- за отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетов, материалов, информации – 40%;
- за организацию работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении -40%;
- за отсутствие жалоб со стороны работников организации -30%;
- за отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов – 30%.

**б) Заведующему общежитием до 300%:**

- за профилактическую работу по предотвращению правонарушений в общежитии - 50 %;
- за обеспечение сохранности и рациональное использование материальных ценностей - 50%;
- за соблюдение правил электробезопасности, санитарных требований,

- противопожарной безопасности проживающими в общежитии - 50%;
- создание комфортных условий для проживающих в общежитии - 50%;
  - за организацию мероприятий по обеспечению охраны жизни и здоровья проживающих - 50%;
- за ведение документации, связанной с материальной ответственностью - 50%.

**7) Заведующему складом до 200%:**

- за сохранность товарно-материальных ценностей- 50%;
  - за соблюдение сроков хранения товарно-материальных ценностей, санитарно-гигиенических требований и противопожарной безопасности - 50%;
  - за своевременное обеспечение заявок на приобретение и выдачу товарно-материальных ценностей - 50%
- за ведение документации связанной с материальной ответственностью – 50%.

**8) Заместителю главного бухгалтера до 340%:**

- за работу в системе электронного документооборота, использование различных информационных систем и программ в бухгалтерском учете - 40%;
  - за оперативность, высокое качество подготовки срочной незапланированной информации, отчетов по запросу руководства и в связи с поступающими запросами - 50%;
  - за эффективную организацию бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности учреждения, за надлежащим хранением бухгалтерских документов, разработку и своевременное внесение изменений в локальные нормативные документы - 50% .
  - за организацию работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении - 30 %;
- за отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников организации-30%;
- за отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетов, материалов, информации – 20%;
  - за работу с персональными данными сотрудников, обучающихся – 30%;
  - за обеспечение безопасности хранения, обработки и передачи информации и финансовые органы в системе электронного документооборота с использованием ЭЦП, представление бухгалтерской статистической и налоговой отчетности в системе электронного документооборота – 20%;
  - за организацию финансового контроля – 30%;
  - за участие в органах общественного управления, постоянно действующих комиссиях, рабочих группах – 20%;
  - за отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов - 20 %.

**9) Ведущему бухгалтеру, калькулятору до 340%:**

- за отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности – 40%;
- за работу с персональными данными сотрудников и обучающихся - 40%;
- за обеспечение безопасности хранения, обработки и передачи информации и финансовые органы в системе электронного документооборота с использованием ЭЦП, представление бухгалтерской статистической и налоговой отчетности в системе электронного документооборота – 40%;

- за организацию финансового контроля – 40%;
- за участие в органах общественного управления, постоянно действующих комиссиях, рабочих группах – 30%;
- за информационную открытость – 20%;
- за ведение бухгалтерского учета по приносящей доход деятельности – 50%;
- за разъездной характер работы – 20%;
- за оперативную и качественную подготовку информации в отношении финансово-хозяйственной деятельности для руководства, Управления образования и науки и т.д. в связи с поступающими запросами - 30%;
- за отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов - 30 %.

#### **10) Специалист по кадрам до 340%:**

- за работу с персональными данными сотрудников – 30%;
- за ведение учета личного состава организации, учета и хранения трудовых книжек -30%;
- за обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде – 30%;
- за организацию и ведение воинского учета работников учреждения – 30%;
- контроль за соблюдением график отпусков работников, медико-профилактическую деятельность -40%;
- за организацию документооборота, оперативное хранение документов по учету и движению кадров, подготовку сдачи их в архив – 40%;
- за предоставление отчетности в социальный фонд России – 40;
- за отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников организации – 30%;
- за отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов - 30 %;
- за оперативную и качественную подготовку информации отчетов по запросу руководства и в связи с поступающими запросами – 40%.

#### **11) Архивариусу, паспортисту, аналитику до 340%:**

- за работу с персональными данными сотрудников - 60%;
- за организационное и техническое сопровождение работы по приёму обращений от физических и юридических лиц – 60%;
- за работу с документами строгой отчётности и обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде – 60%;
- за оперативное оформление информации, в связи с поступающими запросами – 60%;
- за своевременное ведение делопроизводства – 50%;
- за своевременное предоставление отчетности – 50%.

#### **12) Инженеру-программисту до 340%:**

- за соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности – 60%;
- за обеспечение сохранности и бесперебойной работы электрооборудования, компьютерной и оргтехники – 60%;
- за оперативное реагирование заявки работников по ремонту электрооборудования, компьютерной и оргтехники – 60%;
- за своевременное обеспечение расходными материалами по заявкам сотрудников – 60%;

- за своевременное и оперативное обновление баз для антивирусных программ – 50%;

- за оперативную, качественную подготовку мероприятий с использованием мультимедийных средств - 50%.

**13) Системному администратору до 340%:**

- за соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности - 85%;

- за обеспечение бесперебойной работы электрооборудования, техники - 85%;

- за оперативное реагирование на заявки работников по ремонту электрооборудования и оргтехники - 85%;

- за своевременное обеспечение расходными материалами по заявкам сотрудников - 85% .

**14) Специалисту по закупкам до 340%:**

- за обеспечение организации заключения контрактов и договоров и контроль их исполнения – 60%;

- за качественную и оперативную подготовку аналитической информации к совещаниям и в связи с поступающими запросами – 50%;

- за отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов – 50%;

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

- за проработку рынка госзакупок – 50%;

- за отслеживание, анализ эффективного использования бюджетных средств, дебиторской и кредиторской задолженности по расчетам за полученные товары и услуги – 50%.

**15) Юрисконсульту до 340%:**

- за результативность обращений организации в судебные органы (удовлетворение заявленных исков, отказ в удовлетворении необоснованных исков, заявленных третьими лицами) – 50%;

- за отсутствие предписаний контролирующих (надзорных) органов, обоснованных претензий третьих лиц - 50%;

- за высокую эффективность работы по обслуживанию деятельности организации – 50%;

- за оперативность, системность ведения документации – 50%;

- за создание и использование в работе баз данных, необходимых для работы в учреждении – 40%;

- за работу с персональными данными и их обработку -30%;

- за организационное и техническое сопровождение работы по приему обращений от физических и юридических лиц – 30%;

- за разработку локальных нормативных актов – 40%.

**16) Специалисту по охране труда до 340%:**

- за участие в разработке и контроле над функционированием системы управления охраной труда в учреждении в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, с целями и задачами организации, рекомендациями межгосударственных и национальных стандартов в сфере безопасности и охраны труда – 70%;

- за осуществление контроля над соблюдением в структурных подразделениях учреждения законодательных и нормативных правовых актов по охране труда, проведением профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, выполнением мероприятий, направленных на создание здоровых и безопасных условий труда в организации, предоставлением работникам установленных компенсаций по условиям труда – 70%;

- за информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующих профессиональных рисках, о полагающихся работникам компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты, а также о мерах по защите работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов – 70%;

- за участие в расследовании несчастных случаев, в разработке мероприятий по их предотвращению – 70%;

- за разработку мероприятий по предотвращению несчастных случаев – 60%.

#### **17) Специалисту по учебно-методической работе до 180%:**

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

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

- за организацию взаимодействия с учреждениями в сфере защиты прав и интересов несовершеннолетних – 40%;

- за разработку и реализацию авторских проектов (программ) по направлениям деятельности, участие в реализации федеральных проектов (программ) – 30%;

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

#### **18) Инженеру до 300%:**

- за соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности – 100%;

- за выполнение технических работ срочного характера – 100%;

- за отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетов, материалов, информации – 100%.

#### **19) Водителю до 350%:**

- за интенсивный разъездной характер работ – 70%;

- за поддержание транспортного средства в надлежащей технической исправности – 70% ;

- за обеспечение своевременной мойки транспортного средства – 70%;

- за своевременное и качественное оформление отчетной документации – 70%;

- за рациональное использование горюче-смазочных материалов – 70%.

#### **20) Секретарю руководителя до 340%:**

- за работу с персональными данными и их обработку – 50%;

- за организационное и техническое сопровождение работы по приёму обращений от физических и юридических лиц – 50%;

- за своевременную обработку поступающей и отправляемой корреспонденции – 60%;
- за осуществление контроля за сроками исполнения документов и их правильным оформлением – 50%;
- за оперативность, высокое качество подготовки срочной, незапланированной информации, отчетов по запросу руководства – 50%;
- за обеспечение безопасности хранения информации в электронном виде- 40%;
- за отсутствие замечаний со стороны сотрудников и обучающихся – 40%.

**21) Секретарю учебной части до 200%:**

- за высокую эффективность работы по обслуживанию деятельности отделения - 30%;
- за оперативность, системность ведения документации - 30%;
- за создание и использование в работе баз данных, необходимых для работы в учреждении - 30 %;
- за работу с персональными данными и их обработку - 40%;
- за организационное и техническое сопровождение работы по приёму обращений от физических и юридических лиц - 30%;
- за работу с документами строгой отчётности - 40 %.

**22) Диспетчеру образовательного учреждения до 250%:**

- за оперативное информирование преподавателей и студентов об изменениях в расписании – 50%;
- за оперативность, системность ведения документации – 50%;
- за работу по составлению расписания занятия и осуществлению оперативного урегулирования организации образовательного процесса в колледже – 50%;
- за осуществление контроля за обеспеченностью групп обучающихся необходим помещением, учебно-методическим материалом – 50%;
- за отсутствие замечаний со стороны сотрудников и обучающихся – 50%.

**23) Слесарю-сантехнику, плотнику, рабочему по комплексному обслуживанию зданий, уборщик служебных помещений до 300%:**

- за отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной и канализационной сети, на обеспечение бесперебойной работы отопительной и канализационной сети – 75%;
- за отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности – 75%;
- за отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и воспитанников – 75%;
- за своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий – 75%.

**24) Дворнику до 300%:**

- за своевременную уборку улиц, тротуаров, участков и площадей, обслуживаемой территории -50%;
- за очистку пожарных колодцев для свободного доступа к ним в любое время – 50%;
- за рытье и прочистку канавок и лотков для стока воды – 50%;

- за промывку уличных урн и периодическую очистку их от мусора – 50%;
- за исправность и сохранность наружного оборудования и имущества (заборов, лестниц, карнизов, водосточных труб, урн, вывесок и т.д.) -50%;
- за сохранность зеленых насаждений и их ограждений – 50%.

#### **25) Библиотекарю до 250%:**

- за наличие ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем – 40%;
- за работу с библиотечным фондом - 40%;
- за оформление тематических выставок – 20%;
- за проведение анализа по определению читательских потребностей учащихся, студентов, и других лиц, и уровня их читательской активности -30%;
- за увеличение доли учащихся, студентов и других лиц пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с предыдущим годом – 30%;
- за внедрение электронных образовательных ресурсов – 30%;
- за модернизацию деятельности информационно-библиотечного отдела – 30%;
- за использование нестандартных форм выставочной работы (электронная выставка, выставка с применением поделок, игрушек и т.п.) – 30%.

#### **26) Повару до 250%:**

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

#### **27) Лаборанту до 320%:**

- за использование в работе моющих средств – 100%;
- за качественный уровень выполнения работ – 120%;
- отсутствие замечаний со стороны сотрудников, руководителей – 100%.

#### **28) Кассиру до 200 %:**

- за интенсивность работы, соблюдения культуры и этики общения с покупателями - 60 %;
- за сохранность товарно-материальных ценностей - 70%;
- за соблюдение санитарно-гигиенических требований и противопожарной безопасности, правил эксплуатации контрольно-кассового аппарата - 70%;

#### **29) Кладовщику до 200%:**

- за отсутствие замечаний по сохранности товарно-материальных ценностей - 70%;

- за соблюдение сроков хранения товарно-материальных ценностей, санитарно-гигиенических требований и противопожарной безопасности - 70%;
- за своевременное обеспечение заявок на приобретение и выдачу товарно-материальных ценностей - 60%.

**30) Мойщику посуды, подсобный рабочий до 200 %:**

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

**31) Гардеробщику до 250:**

- отсутствие замечаний со стороны сотрудников и студентов – 80%;
- за обеспечение сохранности материальных ценностей – 90%;
- за отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности – 80%.

34. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы педагогическим работникам устанавливаются по результатам выполнения следующих показателей в процентах от ставки заработной платы (должностного оклада):

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты, %
	<b>Преподаватель</b>	
1	За качественное ведение и своевременную сдачу документации (по учебно-методической и воспитательной работе), соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины	<b>5</b>
2	За наличие победителей, конкурсов, олимпиад, соревнований среди обучающихся (без учета проводимых онлайн): - международного - федерального уровня - регионального уровня - уровень учреждения	<b>30</b> <b>20</b> <b>12</b> <b>10</b>
3	За участие в профессиональных конкурсах (без учета проводимых онлайн): - всероссийского уровня - регионального уровня -уровень учреждения	<b>20</b> <b>15</b> <b>10</b>
4	За разработку и обновление КИМ, КОС, материалов текущего, промежуточного, итогового контроля знаний по дисциплине/МДК, получивших согласование на методическом совете	<b>5</b>
5	За разработку и обновление программ по дисциплине/МДК, получивших согласование на методическом совете	<b>2</b>
6	За ведение документации в электронной форме (WEB–Барс. Электронный колледж)	<b>5</b>
7	За организацию работы со студентами, обучающимися по индивидуальному графику:	

	До 5 человек	<b>5</b>
	Свыше 5 человек	<b>10</b>
8	За организацию деятельности движений, творческих объединений, кружков, спортивных секций	<b>10</b>
9	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	<b>50</b>  <b>30</b>
10	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>	<b>20</b>
11	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	<b>10</b>
12	За проведение занятий в рамках внеурочной деятельности <i>(в случае если часы внеурочной деятельности не включены в тарификацию)</i>	<b>3</b> <i>(за каждое занятие)</i>
13	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>	<b>10</b>
14	За проведение профориентационной работы (с предоставлением результатов проведенной работы)	<b>5</b>

15	Внедрение бережливых технологий в учебно-воспитательный процесс (не менее 1 проекта), работа в сквозном потоке развития бережливой личности	<b>10</b>
16	За подготовку и проведение общеколледжных мероприятий	<b>10</b>
17	За участие в конференциях, семинарах (без учета проводимых онлайн) с предоставлением документа участника	<b>5</b>
18	Совместная работа с промышленными предприятиями по подготовке молодых специалистов и их трудоустройству, проведение экскурсий на предприятиях, с ведением мониторинга трудоустройства выпускников в течении 3 лет	<b>15</b>
19	Развитие студенческого самоуправления, волонтерства, добровольчества, (наличие грамот, дипломов, благодарностей)	<b>15</b>
20	Организация и совместная работа родительского комитета	<b>10</b>
	<b><i>Педагог - психолог, социальный педагог</i></b>	
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)	<b>15</b>
2	За снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом или их отсутствие	<b>10</b>
3	За наличие проведенных (не менее одного в месяц): - мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив обучающихся - психопросветительских и психопрофилактических, социально-просветительских и профориентационных мероприятий	<b>10</b> <b>10</b>
4	За работу с педагогами по консультированию по вопросам развития, поведения учащихся	<b>10</b>
5	За участие в профессиональных конкурсах (без учета проводимых онлайн): - всероссийского уровня - регионального уровня	<b>20</b> <b>15</b>
6	Участие в реализации инновационных и (или) социальных муниципальных, региональных, федеральных программ, проектов, экспериментов	<b>15</b>
7	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	<b>15</b>
8	За увеличение доли замещающих семей, охваченных сопровождением, в сравнении с предыдущим периодом	<b>15</b>
9	За увеличение доли граждан, которым оказана психолого-педагогическая и логопедическая, социально-педагогическая и методическая помощь, в сравнении с предыдущим периодом	<b>15</b>
10	За разработку брошюр, буклетов, памяток и др. по актуальным вопросам, касающимся воспитания детей в семьях, в т.ч. замещающих	<b>10</b>
11	Наличие научно-педагогических публикаций в СМИ	<b>10</b>
12	За использование в работе современных педагогических технологий	<b>15</b>
13	Положительная динамика в речевом развитии обучающихся (учащихся, воспитанников) в сравнении с предыдущим периодом	<b>10</b>
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)	<b>15</b>

15	За работу на выездном мобильном консультативном пункте	<b>15</b>
16	За организацию, проведение и обработку данных областных акций, мониторинговых исследований (социально-психологических тестирований)	<b>10</b>
17	За внедрение электронных образовательных ресурсов	<b>15</b>
18	За модернизацию деятельности информационно-библиотечного отдела	<b>10</b>
19	За использование нестандартных форм выставочной работы (электронная выставка, выставка с применением поделок, игрушек и т.п.)	<b>15</b>
20	<p>За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста</p> <p>Применяется для молодых специалистов.</p> <p>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</p> <p>в первые два года работы</p> <p>в последующие три года</p>	<p><b>50</b></p> <p><b>30</b></p>
21	<p>За ведомственные (отраслевые) награды:</p> <p>нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР»,</p> <p>«Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта»,</p> <p>«Заслуженный работник образования Липецкой области»</p> <p>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»)</p>	<b>20</b>
22	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	<b>10</b>
	<b><i>Воспитатель (в общежитии)</i></b>	
1	За осуществление контроля за обучающимися в ночное время	<b>10</b>
2	За организацию работы по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	<b>10</b>
3	За обеспечение функционирования студенческого совета общежития	<b>20</b>
4	За отсутствие травм, полученных учащимися, воспитанниками, студентами во внеурочное время на территории общежития	<b>10</b>
5	За организацию культурно-массовых, спортивных мероприятий с обучающимися	<b>15</b>
6	За осуществление подъема обучающихся в утренние часы	<b>10</b>
7	За оперативное взаимодействие с педагогической службой учреждения	<b>10</b>

8	<p>За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста</p> <p>Применяется для молодых специалистов.</p> <p>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</p> <p>в первые два года работы</p> <p>в последующие три года работы</p>	<p><b>50</b></p> <p><b>30</b></p>
9	<p>За ведомственные (отраслевые) награды:</p> <p>нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР»,</p> <p>«Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта»,</p> <p>«Заслуженный работник образования Липецкой области»</p> <p>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»)</p>	<b>20</b>
10	<p>За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград</p>	<b>10</b>
	<b>Методист</b>	
1	<p>За высокий профессиональный уровень проведения массовых мероприятий, конкурсов, семинаров, совещаний, их интенсивность</p>	<b>20</b>
2	<p>Количество участников (сотрудники образовательной организации, учащиеся) мероприятий, проводимых сотрудниками подразделения:</p>	
3	<p>- на уровне прошлого периода</p>	<b>10</b>
4	<p>- выше в сравнении с прошлым периодом</p>	<b>15</b>
5	<p>За организацию, руководство деятельностью, участие в работе творческих, исследовательских и проектных групп</p>	<b>20</b>
6	<p>За участие и результативность участия закрепленных объединений, представителей Липецкой области в областных и Всероссийских мероприятиях по направлениям деятельности</p> <p>- областные</p> <p>- всероссийские</p>	<p><b>5</b></p> <p><b>15</b></p>
7	<p>За своевременную подготовку и предоставление аналитической и отчетной документации, отсутствие замечаний по качеству и срокам ее предоставления</p>	<b>12</b>
8	<p>За привлечение спонсорских средств, организационно-педагогических</p>	<b>15</b>

	ресурсов в целях совершенствования деятельности	
9	За эффективность сетевого взаимодействия по направлениям деятельности	<b>20</b>
10	За эффективную педагогическую поддержку детей с особыми образовательными потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети) За высокий методический и инновационный уровень проводимых спортивно-массовых мероприятий.	<b>10</b>
11	За внедрение и реализацию федеральных и региональных проектов и программ	<b>20</b>
12	За разработку и своевременный выпуск методической продукции по направлениям деятельности	<b>8</b> (за каждый материал) <b>(40)</b>
13	За разработку и внедрение новых методик и форм деятельности	<b>15</b>
14	За выступления в рамках работы профессиональных объединений педагогов, на семинарах, курсах: - внутри образовательного учреждения - областные - всероссийский уровень	<b>5</b> <b>15</b> <b>25</b>
15	За публикации по курируемому направлению в СМИ, педагогических и методических изданиях: - областные - всероссийские	<b>5</b> <b>15</b>
16	За высокий методический уровень консультативной и практической помощи специалистам муниципальных отделов образования, руководителям физического воспитания профессиональных образовательных организаций и т.д.	<b>20</b>
17	За создание и ведение мониторингов, электронной базы данных по курируемому направлению, за мультимедийное сопровождение, видео и фото фиксация мероприятий различного уровня	<b>20</b>
18	За организационно-методическое сопровождение социально-значимых общественных мероприятий, создающих имидж учреждения	<b>20</b>
19	За участие в профессиональных конкурсах, творческих и методических мероприятиях: - областные - всероссийские	<b>10</b> <b>20</b>
20	За применение и пропаганду здоровье-сберегающих технологий	<b>20</b>
21	За организацию выездной летней практики	<b>40</b>
22	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	<b>50</b>  <b>30</b>

23	<p>За ведомственные (отраслевые) награды:</p> <p>нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР»,</p> <p>«Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта»,</p> <p>«Заслуженный работник образования Липецкой области»</p> <p>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»)</p>	<b>20</b>
24	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	<b>10</b>
25	<p>За наставничество над молодыми педагогами, педагогический стаж которых не превышает 2-х лет</p> <p><i>За осуществление наставнической деятельности по утвержденной модели: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «педагог – молодой педагог образовательной организации» и др.</i></p>	<b>10</b>
<b><i>Руководитель физического воспитания</i></b>		
1	За качественную организацию работы спортивных секций	<b>10</b>
2	За качественное проведение мероприятий по физическому воспитанию в рамках воспитательной работы <i>(в соответствии с планом работы)</i>	<b>3</b> (за каждое занятие) <b>(42)</b>
3	<p>За эффективную педагогическую поддержку детей с особыми образовательными потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети)</p> <p>За высокий методический и инновационный уровень проводимых спортивно-массовых мероприятий.</p>	<b>10</b>
4	За подготовку спортсменов разрядников:	
	2 разряд	<b>10</b>
	1 разряд	<b>15</b>
	КМС	<b>20</b>
5	<p>За результативность участия в соревнованиях различного уровня команд колледжа:</p> <p>- всероссийский этап</p> <p>- региональный этап</p> <p>- муниципальный этап</p>	<b>15</b> <b>10</b> <b>5</b>
6	За отсутствие травм обучающихся на занятиях по физической культуре и в спортивных секциях	<b>10</b>
7	За применение и пропаганду здоровье-сберегающих технологий	<b>20</b>
8	За внедрение и реализация федеральных и региональных проектов и программ	<b>20</b>
9	За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста	

	<p>Применяется для молодых специалистов.</p> <p>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</p> <p>в первые два года работы</p> <p>в последующие три года работы</p>	<p><b>50</b></p> <p><b>30</b></p>
10	<p>За ведомственные (отраслевые) награды:</p> <p>нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР»,</p> <p>«Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта»,</p> <p>«Заслуженный работник образования Липецкой области»</p> <p>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»)</p>	<b>20</b>
11	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	<b>10</b>
	<b><i>Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности</i></b>	
1	За результативность участия в предметных олимпиадах (наличие учащихся – победителей и призеров предметных олимпиад и интеллектуальных игр, без учета проводимых онлайн):	
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- всероссийский этап</li> <li>- региональный этап</li> <li>- муниципальный этап</li> </ul>	<p><b>15</b></p> <p><b>10</b></p> <p><b>5</b></p>
3	За результативность участия в соревнованиях по допризывной подготовке: <ul style="list-style-type: none"> <li>- всероссийский этап</li> <li>- региональный этап</li> <li>- муниципальный этап</li> </ul>	<p><b>15</b></p> <p><b>10</b></p> <p><b>5</b></p>
4	За участие в профессиональных конкурсах (без учета проводимых онлайн): <ul style="list-style-type: none"> <li>- всероссийского уровня</li> <li>- регионального уровня</li> </ul>	<p><b>20</b></p> <p><b>15</b></p>
5	За своевременную постановку на учет обучающихся допризывного возраста	<b>10</b>
6	За результативность и массовость участия в военно-спортивных мероприятиях	<b>10</b>
7	За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста	

	<p>Применяется для молодых специалистов.</p> <p>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</p> <p>в первые два года работы <b>50</b></p> <p>в последующие три года работы <b>30</b></p>	
8	<p>За ведомственные (отраслевые) награды:</p> <p>нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР»,</p> <p>«Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта»,</p> <p>«Заслуженный работник образования Липецкой области»</p> <p>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»)</p>	<b>20</b>
9	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	<b>10</b>
	<b><i>Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями</i></b>	
1	За работу по внедрению и организации проектов и программ	
2	федерального уровня	<b>20</b>
3	регионального уровня	<b>10</b>
4	муниципального уровня	<b>5</b>
5	За организацию работы школьного актива	<b>10</b>
6	За участие в рабочей группе по созданию штаба воспитательной работы в ОУ	<b>10</b>
7	За организацию работы родительского сообщества ОУ	<b>10</b>
8	За организационно-методическое сопровождение социально-значимых общественных мероприятий, создающих имидж ОУ	<b>10</b>
9	За своевременную подготовку аналитической и отчетной документации	<b>10</b>

10	За публикации по курируемому направлению в СМИ, педагогических и методических изданиях:	
11	Всероссийский уровень	<b>15</b>
12	региональный уровень	<b>10</b>
13	За эффективность сетевого взаимодействия	<b>10</b>
14	За организацию, руководство деятельностью, участие в работе творческих, исследовательских и проектных групп	<b>10</b>
15	За проведение массовых мероприятий, конкурсов, семинаров, совещаний	<b>10</b>
16	За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста  в первые два года работы  в последующие три года работы 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	<b>50</b>  <b>30</b>
17	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>	<b>20</b>
18	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	<b>10</b>

35. Выплата за наличие государственной награды - почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук осуществляющих при условии работы по соответствующему профилю и 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 осуществляется при условии работы по соответствующему профилю и 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.

36. 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.

37. Выплаты водителям за классность устанавливается в следующих размерах:

- I класс в размере 25 процентов тарифной ставки;

- II класс в размере 10 процентов тарифной ставки.

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

39. Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты труда вновь принятым педагогическим работникам могут быть установлены по истечении двух месяцев работы на основании оценки выполнения утвержденных показателей результативности.

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

- выхода (досрочного выхода) на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- по окончании длительной болезни;

- по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года по истечении 10 лет непрерывной работы;

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, при переводе на иную педагогическую должность (*при совпадении профиля направления деятельности*), при переходе на аналогичную должность в другую образовательную организацию;

- возобновления в течение полугода трудовых отношений по должности с которой были уволены.

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

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

#### **V. Порядок установления стимулирующих выплат за высокие результаты работы.**

41. Оценка выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников осуществляется два раза в год: в августе – по итогам второго полугодия предыдущего учебного года, в январе – по итогам первого полугодия текущего учебного года рабочей комиссией образовательного учреждения, созданной для этих целей, с участием 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 15 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 применяет меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

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

## **VI. Условия и порядок премирования**

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

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

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

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

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

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

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

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

- наличие в отчетном периоде обоснованных жалоб граждан.

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

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

- невыполнение государственного задания;

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

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

Снижение размера премии за несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей

государственного задания учреждением допускается не более чем на 30 процентов.

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

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

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

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

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

51. Размеры премии заместителям директора, главному бухгалтеру за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности, назначаются по следующим показателям:

- работникам, участвующим в оказании возмездных услуг на постоянной основе – до 100% размера премии, указанного в п.49 настоящего Положения;
- работникам, эпизодически привлекаемым к оказанию возмездных услуг – до 50% размера премии, указанного в п.49 настоящего Положения;
- работникам, разово (в единичных случаях) привлекаемым к оказанию возмездных услуг – до 25% размера премии, указанного в п.49 настоящего Положения;
- работникам, не привлекаемым к оказанию возмездных услуг в отчетном периоде премия не назначается.

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

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 экономии средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения. На премирование работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) направляется не более 5 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

55. Премирование заместителя руководителя и главного бухгалтера 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, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

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, управлением образования и науки Липецкой области;
- наличие призовых мест в областных конкурсах, круглогодичной спартакиаде;
- участие во всероссийских конкурсах и смотрах;
- представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, открытых уроках, семинарах и т.д.) и в средствах массовой информации;
- качественное планирование и своевременная сдача отчетности в рамках финансово-хозяйственной деятельности.

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

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

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

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

Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника. Материальная помощь оказывается работнику в размере 10 000 (десяти тысяч) рублей.

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

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

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы

\_\_\_\_\_ (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты 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	
		утверждено	выполнено	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено
1.							
2.							
3.							
4.							
	Всего						

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

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

Члены рабочей комиссии: \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

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

\_\_\_\_\_ (наименование учреждения)  
за период работы с \_\_\_\_\_ 20 г.

Руководитель учреждения

(подпись)

(Ф.И.О.)

Протокол согласован:

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

Дата получения протокола учреждением после согласования

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 г.

\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

(подпись)

## ПРОТОКОЛ

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

---

(наименование учреждения)  
за период работы с \_\_\_\_\_ 20 г.

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

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

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

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

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20 г.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

41 листа(ов)

Директор колледжа М.М. А.М. Гончаров

Главный бухгалтер В.В. О.Н. Землянухина

« 31 » августа 2023г.

