Принято
на собрании трудового коллектива
МБОУООШ с. Екатериновка
Протокол №1 от «01» октября 2023 г.

«Утверждаю»
Директор МБОУ ООШ
с. Екатериновка
_____А.Ю. Саввин
ПРИКАЗ №125 от 01.10.2023

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат выдан: Казначейство России
Серийный номер: 009a463e19e560125775013e214255529a
Отпечаток: f764ff70f0d45d33026397d5a91069da2a4c2352
Владелец: муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение основная общеобразовательная школа с. Екатериновка Добровского муниципального района Липецкой области
Действителен: с 15.05.2023 по 07.08.2024

Согласовано:
Протокол заседания профкома
№1 от «01» октября 2023 г.
Председатель профкома
_____Саввина Л.А.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы с. Екатериновка Добровского муниципального района Липецкой области

с. Екатериновка
2023 год

Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы с. Екатериновка Добровского муниципального района Липецкой области

I. Общие положения

1 Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы с. Екатериновка Добровского муниципального района Липецкой области (далее - Положение) разработано в соответствии с решением совета депутатов Добровского муниципального района от 26.04.2017 года № 154-рс о положении «об оплате труда работников муниципальных учреждений Добровского муниципального района» (с изменениями от 20.12.2017 г. № 203-рс, от 12.10.2018 г. № 241-рс, 21.12.2018г. № 262-рс, 16.10.2019 г. № 304рс, 20.12.2019г. № 322-рс, 25.03.2020г. № 337-рс, 25.12.2020 г. № 23-рс, 14.04.2021 г. № 46-рс, 16.06.2021г. № 55-рс, 24.12.2021 г. № 84-рс, 26.01.2022 г. № 91-рс, 26.08.2022 г. № 121-рс, 28.09.2022 г. № 129-рс, 26.10.2022 г. № 136-рс, 26.12.2022 г. №150-рс, 27.09.2023 №30-рс), постановления главы администрации Добровского муниципального района от 31.10.2008 г. № 1334 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам районных муниципальных учреждений» (в редакции от 24.11.2010 г. № 2200, от 29.12.2012 г. № 1948, от 17.02.2015 г. № 103, 05.02.2018 г. № 94, от 03.09.2021 г. № 697), постановление администрации Добровского муниципального от 13.08.2019 г. № 631 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам районных муниципальных учреждений образования» и Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений».

2. Положение определяет примерные порядок и условия оплаты труда работников образовательных учреждений Липецкой области за счет бюджетных ассигнований. 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 муниципального 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 социальнотрудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждённых решением комиссии;

- мнения представительного органа работников.

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 таблица 1 и 1.1 (решение совета депутатов Добровского муниципального района от 26.04.2017 года № 154-рс о положении «об оплате труда работников муниципальных учреждений Добровского муниципального района» (с изменениями от 20.12.2017 г. № 203-рс, от 12.10.2018 г. № 241-рс, 21.12.2018г. № 262-рс, 16.10.2019 г. № 304-рс, 20.12.2019г. № 322-рс, 25.03.2020г. № 337-рс, 25.12.2020 г. № 23-рс, 14.04.2021 г. № 46-рс, 16.06.2021г. № 55-рс, 24.12.2021 г. № 84-рс, 26.01.2022 г. № 91-рс,
26.08.2022 г. № 121-рс, 28.09.2022 г. № 129-рс, 26.10.2022 г. № 136-рс, 26.12.2022 г. №150-рс. , 27.09.2023 №30-рс)).

Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и размеры тарифных ставок по разрядам тарифной сетки рабочих устанавливаются согласно приложениям № 6,7 (решение совета депутатов Добровского муниципального района от 26.04.2017 года № 154-рс о положении «об оплате труда работников муниципальных учреждений Добровского муниципального района» (с изменениями от 20.12.2017 г. № 203-рс, от 12.10.2018 г. № 241-рс, 21.12.2018г. № 262-рс, 16.10.2019 г. № 304-рс, 20.12.2019г. № 322-рс,
25.03.2020г. № 337-рс, 25.12.2020 г. № 23-рс, 14.04.2021 г. № 46-рс, 16.06.2021г. № 55-рс, 24.12.2021 г. № 84-рс, 26.01.2022 г. № 91-рс, 26.08.2022 г. № 121-рс, 28.09.2022 г. № 129-рс,

26.10.2022 г. № 136-рс, 26.12.2022 г. №150-рс. , 27.09.2023 №30-рс)).

14. Руководителю учреждения размер должностного оклада устанавливается приказом учредителя в соответствии с группой по оплате труда на основании (решение совета депутатов Добровского муниципального района от 26.04.2017 года № 154-рс о положении «об оплате труда работников муниципальных учреждений Добровского муниципального района» (с изменениями от 20.12.2017 г. № 203-рс, от 12.10.2018 г. № 241-рс, 21.12.2018г. № 262-рс, 16.10.2019 г. № 304-рс, 20.12.2019г. № 322-рс, 25.03.2020г. № 337-рс, 25.12.2020 г. № 23-рс, 14.04.2021 г. № 46-рс, 16.06.2021г. № 55-рс, 24.12.2021 г. № 84-рс, 26.01.2022 г. № 91-рс, 26.08.2022 г. № 121-рс, 28.09.2022 г. № 129-рс, 26.10.2022 г. № 136-рс, 26.12.2022 г. № 150-рс., 27.09.2023 №30-рс)).

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

16. Руководителям и специалистам районных муниципальных учреждений, работающих в сельской местности, устанавливается доплата к заработной плате в размере 25%.

III.Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам

17. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждённого постановлением главы администрации Добровского муниципального района от 31.10.2008 г. № 1334 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам районных муниципальных учреждений» (в редакции от 24.11.2010 г. № 2200, от 29.12.2012 г. № 1948, от 17.02.2015 г. № 103, 05.02.2018 г. № 94, от 03.09.2021 г. № 697), постановление администрации Добровского муниципального от 13.08.2019 г. № 631 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам районных муниципальных учреждений образования», постановлением администрации Добровского муниципального района № 583 от 17.08.2020 года «Об установлении выплат ежемесячного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего образования, в том числе адаптивные основные общеобразовательные программы», работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при работе в ночное время; при сверхурочной работе; при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; за работу с учащимися с ограниченными возможностями здоровья;

за обучение по основным общеобразовательным программам в медицинских организациях или на дому при наличии соответствующего медицинского заключения; за работу с учащимися, отбывающими наказание в виде лишения свободы в учреждениях исправительной системы наказания строгого, особого режима.

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

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

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

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

20. Размер выплат за сверхурочную работу, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам устанавливается в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников и не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

21. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

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

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

22. Установить ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций в размере 5000 руб.

23. В классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья устанавливается доплата в размере 20% от оклада, ставки заработной платы работника, формируемой с учетом повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории, и с учетом объема учебной нагрузки.

24. Выплата за обучение по основным общеобразовательным программам в медицинских организациях или на дому при наличии соответствующего медицинского заключения устанавливается учителям в размере 20% ставки заработной платы, формируемой с учетом повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории и с учетом объема учебной нагрузки.

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

№ п/п	**Наименование выплаты**	**Размер выплаты(%, руб.)**
	Учитель	
1	За руководство филиалами школ (при отсутствии в штате должности заведующего филиалом)	**100%**
2	За классное руководство: классы количеством свыше 15 учащихся классы с количеством учащихся до 15 учащихся	 **6000 руб.** **5000 руб.**
3	За руководство направлениями методической работы, методическими объединениями (кафедрами, комиссиями)	**50%**
4	За заведование учебными кабинетами:	
	химии, физики, биологии, технологии, информатики, ОБЖ спортивным залом, учебной мастерской	**15%**
	по другим предметам, включая начальные классы	**10%**
5	За заведование учебно-опытным участком (устанавливается сезонно)	**30%**
6	За заведование теплицей	**50%**
7	За проверку письменных работ:	
	учителям 1-4 классов	30%
	учителям русского языка и литературы, математики	30%
	учителям иностранного языка, химии, физики, биологии, черчения, естествознания, географии, истории, обществознания, экономики, права	15%

8	За руководство Центром образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста», детским технопарком «Кванториум»	**40%**
Воспитатель ДОУ		
9	За увеличение объема работы, связанной с превышением плановой наполняемости групп	Выплата устанавливается за каждого ребенка сверх плановой наполняемости группы

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

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

26. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением главы администрации Добровского муниципального района от 31.10.2008 г. № 1334 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам районных муниципальных учреждений» (в редакции от 24.11.2010 г. № 2200, от 29.12.2012 г. № 1948, от 17.02.2015 г. № 103, 05.02.2018 г. № 94, от 03.09.2021 г. № 697), постановление администрации Добровского муниципального от 13.08.2019 г. № 631 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам районных муниципальных учреждений образования».

27. 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 приложение 1 к решению совета депутатов Добровского муниципального района от 26.04.2017 года № 154-рс о положении «об оплате труда работников муниципальных учреждений Добровского муниципального района» (с изменениями от 20.12.2017 г. № 203-рс, от 12.10.2018 г. № 241-рс, 21.12.2018г. № 262-рс, 16.10.2019 г. № 304рс, 20.12.2019г. № 322-рс, 25.03.2020г. № 337-рс, 25.12.2020 г. № 23-рс, 14.04.2021 г. № 46-рс,

16.06.2021г. № 55-рс, 24.12.2021 г. № 84-рс, 26.01.2022 г. № 91-рс, 26.08.2022 г. № 121-рс, 28.09.2022 г. № 129-рс, 26.10.2022 г. № 136-рс, 26.12.2022 г. № 150-рс. , 27.09.2023 №30-рс))*;*

- выплаты за наличие государственной награды - почетного звания «Заслуженный» или «Народный»;
- выплаты за наличие ученой степени - кандидата наук, доктора наук и работающим по соответствующему профилю;
- выплаты за выслугу лет (руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, библиотекарю, медицинскому персоналу);

- выплаты водителям автомобиля за классность, безаварийную работу; - премии по итогам работы.

28. 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.

29. 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 работы устанавливаются в минимальном размере при назначении на должность впервые, за исключением случаев, когда на должность назначается лицо, имеющее опыт работы на руководящих должностях в органах государственной власти и органах местного самоуправления

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

1) Заместителям директора, курирующим учебно-воспитательную работу:

- позитивная динамика учебных достижений обучающихся по курируемым заместителем руководителя предметам, направлениям – 10%;
- положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии – 10%;
- наличие у заместителя руководителя системы учета как нормативных (оценки, призовые места), так и ненормативных достижений обучающихся (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 руководителя – 10%;
- наличие выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.) – 10%;

-наличие открытых уроков (занятий), проведенных курируемыми заместителем руководителя педагогами -10%;

- наличие авторских публикаций – 10%;
- разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования – 10%;

31. Ежемесячная выплата заместителям директора за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

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 указанным специальности, направлению подготовки.

32. Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты работы устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки.

1) **Заведующему хозяйством** (от оклада 6480)**:**
- за поддержание и обеспечение работоспособности имущественного комплекса учреждения – **105%**;

2) Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (2 разряд оплаты труда, от оклада 5530)**:**
- за своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий **– 199 %**;

3) Дворнику (1 разряд оплаты труда, от оклада 5430)**:**
- за уборку улиц, тротуаров, участков и площадей, обслуживаемой территории – **205 %**;

4) Сторожу (1 разряд оплаты труда, от оклада 5430)**:**
-за проверку наличия целостности охраняемого объекта (замков, наличие пломб, противопожарного инвентаря, исправности сигнализации, освещения) – до **205 %**;

5) Шеф-повар:
- за осуществление постоянного контроля за технологией приготовления пищи, нормами закладки сырья и соблюдением работниками санитарных требований и правил личной гигиены **- 78 %** (по 2 ГОТ от оклада 8340),

6) Повар (без вредности):
- заготовка и переработка овощей:
- 188 % (по 4 разряду оплаты труда, от оклада 5 750),
- 178 % (по 6 разряду оплаты труда, от оклада 5 970).

7) Кухонный рабочий (2 разряд оплаты труда, от оклада 5530):
-разгрузочно-погрузочные работы– **212 %** ».

8) Педагогическим работникам:

Для учителя-предметника

№ п/п	Наименование показателя	Показатель
1	За соответствие результатов внутренней и внешней экспертизы качества образования достижений обучающихся (*не менее 70% обучающихся*) по результатам (*за каждый предмет*):	
	- ВПР	**5**
	- ГИА	**15**
2	За применение в образовательном процессе дистанционных технологий, электронного обучения *(устанавливается на период применения дистанционных технологий, электронного обучения)*	**15**
3	За работу с учащимися с особыми образовательными потребностями: - с детьми, проявившими выдающиеся способности; - с детьми-мигрантами; - с детьми, для которых русский язык не является родным; - с учащимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающимися инклюзивно (в случае, если не установлена выплата компенсационного характера)	**10**
4	За администрирование электронного журнала	**10**
5	За ведение сайта ОУ	**10**
6	Работа в программе «Яндекс-лицей»	**10**
7	За еженедельную подготовку и размещение в СМИ дополнительных материалов, в соответствии с поручениями руководителя	**10**
8	За реализацию системы наставничества в течение двух лет	**10**
9	За участие учителя в профессиональных конкурсах	
	- Всероссийского уровня	**20**
	- регионального уровня	**15**
	- муниципального уровня	**10**
10	За наличие победителей и призеров различных этапов всероссийской олимпиады школьников *(выплата назначается за каждого победителя или призера)*	
	- Всероссийский этап	**20**
	- региональный этап	**15**
	- муниципальный этап	**10**
11	За наличие призёра, победителя в творческом конкурсе среди учителей, *(кроме дистанционного)*	
	- Всероссийский этап	**15**
	- региональный этап	**10**
	- муниципальный этап	**5**

12	За результативность участия в региональных и заключительных этапах Всероссийских соревнований (игр) школьников: «Президентские состязания», «Президентские спортивные игры»; областной спартакиаде среди учащихся; финале областной военно-спортивной игры «Патриот»	
	- Всероссийский этап	**15**
	- региональный этап	**10**
	- муниципальный этап	**5**
13	За наличие призеров, победителей конкурсов среди обучающихся *(кроме дистанционного),* за каждого ребенка	
	- федерального уровня	**15**
	- регионального уровня	**10**
	- муниципального уровня	**1**
14	За участие в сдаче норм ГТО	**3**
15	За проведение открытых мероприятий по предмету с обучающимися *(кроме дистанционных),* за каждое	**1**
16	За проведение открытых уроков и семинаров:	
	- региональный уровень	**15**
	- муниципальный уровень	**10**
17	За обобщение и распространение передового педагогического опыта:	
	на федеральном уровне	**10**
	на региональном уровне	**5**
	на муниципальном уровне	**2**
	За наличие грамот и наград:	
18	За звание «Заслуженный учитель РФ»	**25**
19	За звание «Народный учитель РФ»	**40**
20	За 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 » *(не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)*	**20**
21	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	**10**

Для воспитателя группы кратковременного пребывания

№ п/ п	Наименование показателя	Показатель
1	За положительные результаты мониторинга состояния здоровья воспитанников (показатель заболеваемости воспитанников группы на уровне или ниже среднего показателя по муниципальному образованию)	**10**
2	За еженедельную подготовку и размещение в СМИ дополнительных материалов, в соответствии с поручениями руководителя	**10**
3	За реализацию системы наставничества в течение двух лет	**10**
4	За участие воспитателя в профессиональных конкурсах	
	- Всероссийского уровня	**20**
	- регионального уровня	**15**
	- муниципального уровня	**10**
5	За участие в творческих конкурсах (*наличие победителей и призеров среди воспитателей, кроме дистанционного)*	
	- Всероссийский этап	**15**
	- региональный этап	**10**
	- муниципальный этап	**5**
6	За наличие призеров, победителей конкурсов среди воспитанников *(кроме дистанционного),* за каждого ребенка	
	- федерального уровня	**15**
	- регионального уровня	**10**
	- муниципального уровня	**1**
7	За участие в сдаче норм ГТО	**3**
8	За проведение открытых мероприятий с воспитанниками на уровне ОУ *(кроме дистанционных),* за каждое	**1**
9	За проведение открытых занятий и семинаров:	
	- региональный уровень	**15**
	- муниципальный уровень	**10**
10	За обобщение и распространение передового педагогического опыта:	
	на федеральном уровне	**10**
	на региональном уровне	**5**
	на муниципальном уровне	**2**
	За наличие грамот и наград:	
11	За звание «Заслуженный учитель РФ»	**25**
12	За звание «Народный учитель РФ»	**40**
13	За 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 » *(не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)*	**20**
14	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	**10**

Для советника директора по взаимодействию с детскими общественными объединениями

№ п/п	Наименование показателя	Показатель
1	За работу по внедрению и организации проектов и программ	
	федерального уровня	**20**
	регионального уровня	**10**
	муниципального уровня	**5**
2	За организацию работы школьного актива	**20**
3	За участие в рабочей группе по созданию штаба воспитательной работы в ОУ	**20**
4	За организацию работы родительского сообщества ОУ	**20**
5	За организационно-методическое сопровождение социальнозначимых общественных мероприятий, создающих имидж ОУ	**20**
6	За своевременную подготовку аналитической и отчетной документации	**20**
7	За публикации по курируемому направлению в СМИ, педагогических и методических изданиях:	
	Всероссийский уровень	**15**
	региональный уровень	**10**
8	За эффективность сетевого взаимодействия	**13**
9	За организацию, руководство деятельностью, участие в работе творческих, исследовательских и проектных групп	**20**
10	За проведение массовых мероприятий, конкурсов, семинаров, совещаний	**20**
11	За ведомственные (отраслевые) награды:	**20**
	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»)*	
12	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	**10**

33. 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.

33.1 Выплату стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда «Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями» установить в сумме 8 184 руб. 40 коп.»

34. Выплата за наличие квалификационной категории (за исключением педагогических работников, указанных в таблице 1.1 приложение 1 к решению совета депутатов Добровского муниципального района от 26.04.2017 года № 154-рс о положении «об оплате труда работников муниципальных учреждений Добровского муниципального района» (с изменениями от 20.12.2017 г. № 203-рс, от 12.10.2018 г. № 241-рс, 21.12.2018г. № 262-рс, 16.10.2019 г. № 304рс, 20.12.2019г. № 322-рс, 25.03.2020г. № 337-рс, 25.12.2020 г. № 23-рс, 14.04.2021 г. № 46-рс,
16.06.2021г. № 55-рс, 24.12.2021 г. № 84-рс, 26.01.2022 г. № 91-рс, 26.08.2022 г. № 121-рс, 28.09.2022 г. № 129-рс, 26.10.2022 г. № 136-рс, 26.12.2022 г. №150-рс))*;* 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.

35. Выплаты за выслугу лет работникам библиотек устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере здравоохранения и культуры.

36. Выплаты водителям за классность устанавливается в следующих размерах: I класс в размере 25% процентов тарифной ставки; II класс в размере 10% процентов тарифной ставки.

37.1. Стимулирующие выплаты вновь принятым педагогическим работникам отработавшим норму рабочего времени и выполнившего нормы труда в течение первых двух месяцев работы устанавливается в размере МРОТ

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

38. Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты труда педагогическим работникам: - оформивших трудовые отношения в течение 6 месяцев по должности, с которой ранее были уволены, устанавливаются в течение первого месяца их

выхода на работу на основании выполненных ими 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, устанавливаются в течение первого месяца их выхода на работу на основании оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы, за период, предшествующий отпуску, но не превышающие максимальный размер действующих показателей результативности работы».

39. Выплаты молодым специалистам педагогическим работникам (За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста) в течение первых пяти лет работы после окончания организаций высшего или среднего профессионального образования устанавливаются в размере не менее:

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

Статус молодого специалиста определяется отраслевым соглашением между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

40. Доплата педагогическим работникам (внешним совместителям) отработавшим норму рабочего времени и выполнившего нормы труда в течение первых двух месяцев работы устанавливается в размере МРОТ.

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

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

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

Для регистрации входящих и исходящих документов рабочая комиссия оформляет журнал регистрации входящих и исходящих документов, который пронумеровывается и прошнуровывается ответственным работником, на последней странице журнала производится надпись: «В данном журнале пронумеровано и прошнуровано (указывается количество страниц) страниц», который находится на ответственном хранении у председателя рабочей комиссии. Журнал заверяется подписью руководителя образовательного учреждения и печатью. При изменении состава рабочей комиссии и председателя указанный журнал и соответствующие документы передаются новому составу рабочей комиссии по акту приемапередачи документов. Наименование журнала вносится в перечень номенклатуры дел образовательного учреждения.

Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому педагогическому работнику (приложение № 1). Оценочные листы составляются

педагогическими работниками в одном экземпляре. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист (приложение № 2). Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников учреждения на соответствующий период.

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

Руководитель учреждения копию протокола с листом согласования (приложение № 3) и сопроводительным письмом передает для рассмотрения и согласования в орган государственно-общественного самоуправления и выборный орган первичной профсоюзной организации (при его отсутствии в иной представительный орган работников).

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

После получения листа согласования протокола с органом государственнообщественного самоуправления и выборным органом первичной профсоюзной организации (при его отсутствии иного представительного органа работников) руководитель учреждения издает приказ о выплатах за высокие результаты труда педагогическим работникам учреждения за соответствующий период и передает его с приложением оригиналов протокола и оценочных листов в бухгалтерию для их начисления.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящими рекомендациями норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников образовательного учреждения по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления педагогического работника учреждения и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящих рекомендаций, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности педагогического работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

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

V. Условия и порядок премирования

42. 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.

43. 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 управлением образования и науки Липецкой области.

Выплата премии директору осуществляется по приказу начальника отдела образования Добровского муниципального района, заместителям директора – по приказу директора.

44. 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) 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 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%.

46. 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%.

47. 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 (при наличии средств экономии по фонду оплаты труда).

48. Премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда заместителям директора 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% трехкратной среднемесячной заработной платы, сложившейся в учреждении за предыдущий год, - для заместителей руководителей.

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

51. Премии заместителям директора выплачиваются на основании приказа директора фиксированной суммой.

52. Премии за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником работникам выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения. На премирование работников (за исключением заместителей руководителя) направляется не более 5% от фонда оплаты труда учреждения. Премирование заместителя руководителя осуществляется в порядке, предусмотренном в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением главы администрации Добровского муниципального района от 31.10.2008 г. № 1334 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам районных муниципальных учреждений» (в редакции от 24.11.2010 г. № 2200, от 29.12.2012 г. № 1948, от 17.02.2015 г. № 103, 05.02.2018 г. № 94, от 03.09.2021 г. № 697), при наличии экономии по фонду оплаты труда.

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

54. Премии работникам выплачиваются на основании приказа директора фиксированной суммой.

55. При назначении премиальных выплат работнику учитываются следующие показатели:

- своевременное и качественное выполнение своих функциональных обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией, а также поручений, заданий, приказов;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, связанных с выполнением важных и сложных заданий;
- внесение сотрудниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности учреждения;
- активное участие в мероприятиях, проводимых учреждением;
- 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;
- за руководство оздоровительным лагерем (осенний, весенний, палаточный, лагерь труда и отдыха; летний)

56. Основанием для невыплаты премии является:

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

57. Основанием для снижения размера премии является:

- несоблюдение установленных сроков выполнения поручений, заданий, приказов, положений должностных обязанностей;
- нарушение трудовой дисциплины.

Снижение размера премии допускается не более чем на 50%.

58. Основанием для начисления или лишения премии является приказ директора. Полное или частичное лишение премии производится за тот же период, в котором совершено упущение в работе.

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

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

- качество выполнения функциональных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы учреждения и учредителя;
- успешное выполнение плановых показателей;
- соблюдение норм трудовой дисциплины, Устава, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, техники безопасности и иных локальных нормативных актов учреждения.

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

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

- в связи с рождением ребенка у сотрудника;
- в связи с юбилейными дата (50-,60-летием) со дня рождения;
- в связи с уходом на пенсию;
- 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 3 тысяч рублей.

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

Приложение № 1
(учитель)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы

_____

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты труда за период работы

с « ___ » _____ 20 ___ г. по « ___ » _____ 20 ___ г.

(указывается период работы)

№ п/ п	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено
1	За соответствие результатов внутренней и внешней экспертизы качества образования достижений обучающихся (*не менее 70% обучающихся*) по результатам (*за каждый предмет*):		
	- ВПР	**5**	
	- ГИА	**15**	
2	За применение в образовательном процессе дистанционных технологий, электронного обучения *(устанавливается на период применения дистанционных технологий, электронного обучения)*	**15**	
3	За работу с учащимися с особыми образовательными потребностями: - с детьми, проявившими выдающиеся способности; - с детьми-мигрантами; - с детьми, для которых русский язык не является родным; - с учащимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающимися инклюзивно (в случае, если не установлена выплата компенсационного характера)	**10**	
4	За администрирование электронного журнала	**10**	
5	За ведение сайта ОУ	**10**	
6	Работа в программе «Яндекс-лицей»	**10**	
7	За еженедельную подготовку и размещение в СМИ дополнительных материалов, в соответствии с поручениями руководителя	**10**	
8	За реализацию системы наставничества в течение двух лет	**10**	
9	За участие учителя в профессиональных конкурсах		
	- Всероссийского уровня	**20**	
	- регионального уровня	**15**	

	- муниципального уровня	**10**	
10	За наличие победителей и призеров различных этапов всероссийской олимпиады школьников *(выплата назначается за каждого победителя или призера)*		
	- Всероссийский этап	**20**	
	- региональный этап	**15**	
	- муниципальный этап	**10**	
11	За наличие призёра, победителя в творческом конкурсе среди учителей, *(кроме дистанционного)*		
	- Всероссийский этап	**15**	
	- региональный этап	**10**	
	- муниципальный этап	**5**	
12	За результативность участия в региональных и заключительных этапах Всероссийских соревнований (игр) школьников: «Президентские состязания», «Президентские спортивные игры»; областной спартакиаде среди учащихся; финале областной военно-спортивной игры «Патриот»		
	- Всероссийский этап	**15**	
	- региональный этап	**10**	
	- муниципальный этап	**5**	
13	За наличие призеров, победителей конкурсов среди обучающихся *(кроме дистанционного),* за каждого ребенка		
	- федерального уровня	**15**	
	- регионального уровня	**10**	
	- муниципального уровня	**1**	
14	За участие в сдаче норм ГТО	**3**	
15	За проведение открытых мероприятий по предмету с обучающимися *(кроме дистанционных),* за каждое	**1**	
16	За проведение открытых уроков и семинаров:		
	- региональный уровень	**15**	
	- муниципальный уровень	**10**	

17	За обобщение и распространение передового педагогического опыта:		
	на федеральном уровне	**10**	
	на региональном уровне	**5**	
	на муниципальном уровне	**2**	
	За наличие грамот и наград:		
18	За звание «Заслуженный учитель РФ»	**25**	
19	За звание «Народный учитель РФ»	**40**	
20	За 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 » *(не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)*	**20**	
21	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	**10**	
	Итого		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

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

«Принято» «_____»_____ 20__ г.
Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от педагогических работников учреждения.

(воспитатель ГКП)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы

_____

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты труда за период работы

с « » 20 г. по « » 20 г.

(указывается период работы)

№ п/п	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено
1	За положительные результаты мониторинга состояния здоровья воспитанников (показатель заболеваемости воспитанников группы на уровне или ниже среднего показателя по муниципальному образованию)	**10**	
2	За еженедельную подготовку и размещение в СМИ дополнительных материалов, в соответствии с поручениями руководителя	**10**	
3	За реализацию системы наставничества в течение двух лет	**10**	
4	За участие воспитателя в профессиональных конкурсах		
	- Всероссийского уровня	**20**	
	- регионального уровня	**15**	
	- муниципального уровня	**10**	
5	За участие в творческих конкурсах (*наличие победителей и призеров среди воспитателей, кроме дистанционного)*		
	- Всероссийский этап	**15**	
	- региональный этап	**10**	
	- муниципальный этап	**5**	
6	За наличие призеров, победителей конкурсов среди воспитанников *(кроме дистанционного),* за каждого ребенка		
	- федерального уровня	**15**	
	- регионального уровня	**10**	
	- муниципального уровня	**1**	
7	За участие в сдаче норм ГТО	**3**	
8	За проведение открытых мероприятий с воспитанниками на уровне ОУ *(кроме дистанционных),* за каждое	**1**	
9	За проведение открытых занятий и семинаров:		
	- региональный уровень	**15**	
	- муниципальный уровень	**10**	
10	За обобщение и распространение передового педагогического опыта:		
	на федеральном уровне	**10**	
	на региональном уровне	**5**	
	на муниципальном уровне	**2**	

	За наличие грамот и наград:		
11	За звание «Заслуженный учитель РФ»	**25**	
12	За звание «Народный учитель РФ»	**40**	
13	За отраслевые награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта»,	**20**	
	«Заслуженный работник образования Липецкой области » *(не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)*		
14	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	**10**	
	Итого		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«_____»_____ 20___ г. _____ _____

(подпись) (Ф.И.О. работника) «Принято»

«____»_____20 г.

_____

_____

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

(советник)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы

_____

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты труда за период работы

с « » 20 г. по « » 20 г.

(указывается период работы)

№ п/п	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено
1	За работу по внедрению и организации проектов и программ		
	федерального уровня	**20**	
	регионального уровня	**10**	
	муниципального уровня	**5**	
2	За организацию работы школьного актива	**20**	
3	За участие в рабочей группе по созданию штаба воспитательной работы в ОУ	**20**	
4	За организацию работы родительского сообщества ОУ	**20**	
5	За организационно-методическое сопровождение социальнозначимых общественных мероприятий, создающих имидж ОУ	**20**	
6	За своевременную подготовку аналитической и отчетной документации	**20**	
7	За публикации по курируемому направлению в СМИ, педагогических и методических изданиях:		
	Всероссийский уровень	**15**	
	региональный уровень	**10**	
8	За эффективность сетевого взаимодействия	**13**	
9	За организацию, руководство деятельностью, участие в работе творческих, исследовательских и проектных групп	**20**	
10	За проведение массовых мероприятий, конкурсов, семинаров, совещаний	**20**	
11	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**	

12	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	**10**	

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«_____»_____ 20___ г. _____ _____

(подпись) (Ф.И.О. работника) «Принято»

«____»_____20 г.

_____

_____

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

Приложение № 2

(составляется рабочей комиссией)

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников _____

(указывается наименование учреждения)

на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты труда за период работы с_____

(указывается период работы)

№ п/п	Должность, имя, фамилия, отчество работника	Наименование показателя 1		Наименование показателя 2		Наименование показателя 3	
		утверждено	выпол-нено	утверждено	выпол-нено	утверждено	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.

Приложение № 3

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

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

_____

(наименование учреждения)

за период работы с _____ 20__ г.

Руководитель учреждения

(подпись) (Ф.И.О.)

Протокол согласован:

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

Дата получения протокола учреждением после согласования

«____»_____20__ г. _____ (Ф.И.О.)

(подпись)

ПРОТОКОЛ

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

_____

(наименование учреждения)

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

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

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

«_____»_____ 20__ г.

Аналитическая справка

_____

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

о работе по выполнению критериев и показателей

за период с « » 20 г. по « » 20 г.

(указывается период работы)

(Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий учащихся и др.) и анализ выполнения утвержденных показателей).

_____. Подпись работника_____/_____/

Дата