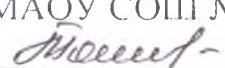


МАОУ СОШ №17 города
Липецка
Протокол № 4 от 25.12.2017

Утверждаю:
Директор
 И.И. Борн
Приказ №537-осн от 29.12



Согласовано
с профсоюзным комитетом
МАОУ СОШ №17
Председатель
профсоюзного комитета
МАОУ СОШ №17
 Н. Н. Толмачева

Положение об оплате труда работников МАОУ СОШ №17 г. Липецка

1 Общие положения

- 1.1. Настоящее положение (далее Положение) регулирует порядок оплаты труда работников МАОУ СОШ № 17 г. Липецка и включает в себя:
- перечень видов выплат компенсационного характера, условия их установления
 - перечень выплат стимулирующего характера, условия их установления;
 - перечень выплат социального характера, основные условия их установления.
- 1.2. Положение разрабатывается, изменяется и дополняется рабочей группой входящей в состав тарификационной комиссии, и утверждается приказом директора.
- 1.3. Система оплаты труда МАОУ СОШ № 17 г. Липецка устанавливается в соответствии с ТК РФ, правовыми актами органа местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, городским отраслевым соглашением между администрацией города Липецка, департаментом образования города Липецка, Липецкой городской организацией Профессионального союза работников образования и науки РФ, настоящим положением.
- 1.4. Размер заработной платы работников устанавливается исходя из должностного оклада, ставки заработной платы, включая установленный повышающий коэффициент, тарифной ставки, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 1.5. Фонд оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности МАОУ СОШ № 17 г. Липецка. При формировании расходов образовательного учреждения, доля оплаты труда в общем объеме средств, МАОУ СОШ № 17 г. Липецка определяется самостоятельно.

II. Установление должностных окладов и тарифных ставок

2.1. Должностные оклады, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент), тарифные ставки устанавливаются согласно решению Липецкого городского Совета депутатов от 19.12.2017 г. № 995 «О внесении изменений в Положение «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка» (*приложение*)

2.2. Должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются исходя из должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент), тарифные ставки педагогических работников определяются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

2.3. Тарифные разряды оплаты труда рабочих школы устанавливаются в соответствии с Единым тарифным квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.4. Должностной оклад руководителя определяется работодателем в трудовом договоре и устанавливается в соответствии с объемными показателями для отнесения к группе оплаты труда учреждения и нормативными правовыми актами администрации города Липецка.

2.5. Должностные оклады, ставки заработной платы заместителей руководителей и главного бухгалтера МАОУ СОШ №17 г. Липецка устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностных окладов, ставок заработной платы руководителя.

2.6. Индексация должностных окладов производится в размерах и в сроки, установленные трудовым законодательством и решением сессии Липецкого городского Совета депутатов, оформляется приказом директора.

2.7. Месячная заработная плата работника (с учетом компенсационных и стимулирующих выплат), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда в соответствии с федеральным законом «О минимальном размере оплаты».

3. Размеры выплат компенсационного характера и порядок их установления

3.1. Виды выплат компенсационного характера, входящие в систему оплаты труда работников, обеспечивают оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с условиями труда, отклоняющимися от нормальных.

3.2. Перечень работ, должностей и профессий и конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором и настоящим положением.

3.3. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера для руководителя устанавливается в соответствии с действующим положением.

3.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

1	Учителям за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих хронические заболевания при наличии соответствующего медицинского заключения	ежемесячно	20%
2	За работу в классах, обучающихся по адаптированной программе: 6.1-7.1; 6.2-7.2	ежемесячно	10% 15%
3	За работу учителей и педагогов дополнительного образования, в группах более (3-х человек), обучающихся по адаптированной программе, занимающихся в объединениях дополнительного образования и по программам внеурочной деятельности	ежемесячно	10%
4	Работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда от ставки заработной платы по результатам специальной оценки условий труда	до 12% в соответствии специальной оценкой условий труда	Ежемесячно
5	За работу в ночное время сторожам от ставки заработной платы за каждый час работы с учетом повышения за работу с вредными и опасными условиями труда. Аналогично определяется размер выплат за сверхурочную работу в выходные и праздничные дни.	35%	Ежемесячно
6	Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	разовая	<i>Оплата производится в двойном размере в соответствии с ТК РФ</i>
7	Доплата за совмещение профессий (должностей) (работа по другой должности без освобождения от основной работы)	ежемесячно	<i>Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон</i>
8	Доплата за исполнение обязанностей временно	ежемесячно	<i>Размер</i>

	отсутствующего работника (работа по другой должности без освобождения от основной работы)		доплаты устанавливаются по соглашению сторон
9	Доплата за увеличение объема работ	ежемесячно	Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон
10	Доплата за расширение зоны обслуживания	ежемесячно	Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон

3.6. Выплаты компенсационного характера за дополнительную педагогическую работу, непосредственно связанную с образовательным процессом, не входящую в круг основных обязанностей работника:

1	За классное руководство работникам, ведущим преподавательскую деятельность, за обеспечение организованности и дисциплины учащихся в соответствии с Уставом школы, ведение необходимой документации класса и в зависимости от числа учащихся на 1 сентября текущего учебного года	ежемесячно	45%
2	За выполнение обязанностей классного руководителя во время отсутствия основного работника из расчета 100 рублей в день	единовременно	не выше 45% от должностного оклада в месяц
3	За руководство МО	ежемесячно	15%
4	За руководство творческими педагогическими группами, мастерскими, лабораториями, школой «Молодого специалиста»	ежемесячно	15 %
5	За руководство научными обществами	ежемесячно	10 %
6	За содержание -спортивных залов; -тренажерного зала; -площадок в соответствии с нормативными требованиями учителю физкультуры	ежемесячно	10%
7	За проверку письменных работ, тетрадей: 1-4 классы (исходя из установленной	ежемесячно	

	наполняемости и в зависимости от числа учащихся на 1 сентября); 5-11 классы: русский язык, литература, математика география, биология, химия, физика, иностранный язык, черчение обществознание, история, природоведение		15% 25% 15% 15% 10% 5%
8	За заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими) (согласно выработанных требований к кабинету) работникам, ведущим педагогическую работу	ежемесячно	10 %
9	За заведование учебно-опытным участком (сезонно)	ежемесячно	25 %
10	Молодым специалистам (пропорционально учебной нагрузке или объему работы по должности)	ежемесячно	30 %
11	За ведение детей, находящихся под опекой	ежемесячно	10%
12	За проведение военных сборов	единовременно	100 %
13	За оформление протоколов педсоветов	ежемесячно	40%
14	За оформление уставных документов	ежемесячно	40 %
15	За ведение учета детей из многодетных и малообеспеченных семей	ежемесячно	20 %
16	За организацию и курирование вопросов индивидуального обучения (на дому) обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	ежемесячно	20%
17	За координацию и контроль инновационной работы в рамках экспериментальной площадки	ежемесячно	20%
18	За ведение табеля рабочего времени сотрудников	ежемесячно	20%
19	За ведение тарификации	ежемесячно	30%
20	За выполнение обязанностей технического администрирования организации защиты персональных данных	ежемесячно	20%
21	За организацию работы по повышению квалификации учителей через курсовую подготовку, аттестацию педагогических кадров.	ежемесячно	20%
22	За ведение электронной базы данных	ежемесячно	100%
23	За формирование отчетов электронного мониторинга развития образования	ежемесячно	100%
24	Контроль за состоянием преподавания предмета	ежемесячно	50 %
25	Доплата дежурному по режиму	ежемесячно	30 %

26	Курирование параллели	ежемесячно	1 параллель 10%
27	За организацию и курирование вопросов ГИА	ежемесячно	30%
28	За контроль и организацию работы классов, обучающихся по адаптированной программе	ежемесячно	20%

К **молодым специалистам** относятся педагогические работники (кроме руководителей), работающие в общеобразовательных учреждениях в течение пяти лет после окончания высшего и среднего учебных заведений.

3.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителем ОУ при заключении трудового договора или при внесении изменений в условия трудового договора работника ОУ.

4. Порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Всем работникам школы устанавливается система следующих стимулирующих выплат:

-за наличие государственных, отраслевых наград, ученой степени (при наличии нескольких почетных званий и ученой степени выплата к должностному окладу устанавливается по одному из оснований (более высокому));

-за стаж непрерывной работы;

-за интенсивность и высокие результаты работы (поощрительные выплаты за высокие показатели работы выплачиваются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника ОУ. Критерии и показатели деятельности работников школы утверждаются директором школы в разрезе должностей после согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Периодичность оценки выполнения утвержденных критериев и показателей осуществляется два раза в год: в мае-июне по итогам второго полугодия предыдущего учебного года, в декабре-январе по итогам первого полугодия текущего учебного года, в течение года или по окончании месяца).

- за качество выполняемых работ (назначение выплат производится 2 раза в год при составлении тарификации).

- премиальные выплаты.

4.2. Назначение стимулирующих выплат производится на основании приказа директора в пределах экономии фонда оплаты труда, с учетом предоставленной заместителями директора информацией (оценочные листы), после согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.3. Стимулирующие выплаты могут быть внесены в приказ директора ОУ как в денежном эквиваленте, так и в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы.

4.4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда.

№ п/п	Наименование показателей	Период	Значение
-------	--------------------------	--------	----------

			показателей
1. Педагогическим работникам (при наличии фонда оплаты труда)			
1	За почетное звание «Заслуженный», ученую степень кандидата наук работникам, имеющим педагогическую нагрузку (кроме совместителей). При наличии нескольких почетных званий и ученой степени выплата к должностному окладу устанавливается по одному из оснований (более высокому).	ежемесячно	30 %
2	За почетное звание «Народный», ученую степень доктора наук работникам, имеющим педагогическую нагрузку (кроме совместителей). При наличии нескольких почетных званий и ученой степени выплата к должностному окладу устанавливается по одному из оснований (более высокому).	ежемесячно	50%
3	За отраслевые награды работникам, имеющим педагогическую нагрузку (кроме совместителей): за наличие значка «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Отличник физической культуры и спорта», знака или почетного звания «Почетный работник общего образования РФ». При наличии нескольких почетных званий и ученой степени выплата к должностному окладу устанавливается по одному из оснований (более высокому).	ежемесячно	15 %
4	За грамоту Министерства образования и науки РФ, работникам, имеющим педагогическую нагрузку (кроме совместителей).	ежемесячно	10 %
5	За грамоту Управления образования и науки Липецкой области	ежемесячно	5%
6	За подготовку победителей и призеров различных этапов Всероссийской олимпиады школьников:	ежемесячно	10% (призер)

	<ul style="list-style-type: none"> - муниципальный этап; - региональный этап; - заключительный этап 		<p>20% (побед-ль) 25% (призер) 35% (побед-ль) 40% (призер) 50% (побед-ль)</p>
7	<p>За подготовку победителей и призеров открытых олимпиад</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципальный уровень; - региональный уровень 	ежемесячно	<p>10% 20%</p>
8	<p>За подготовку призеров и победителей спортивных соревнований, конкурсов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципальный уровень; - региональный уровень 	ежемесячно	<p>10% 15%</p>
9	<p>За победу классных коллективов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в школьных конкурсах; - городских акциях; - социальных проектах (муниципального уровня) 	ежемесячно	<p>5% 10% 15%</p>
10	<p>За участие в профессиональных конкурсах, конференциях</p> <ul style="list-style-type: none"> - школьного; - муниципального и выше уровней; <p>За победу в профессиональных конкурсах, конференциях</p>	ежемесячно	<p>3% 4% 5%</p>
11	<p>За победу в профессиональных педагогических конкурсах (кроме дистанционных)</p> <p>За победу в номинациях</p>	в течение года	<p>20 % 15 %</p>
12	За наличие публикаций в профессиональных изданиях	ежемесячно	<p>5% за 1 работу (до 30%)</p>
13	За экспериментальную работу по теме образовательного учреждения	ежемесячно	10%
14	За разработку методических материалов в рамках реализации инновационной площадки	ежемесячно	10%
15	<p>За победу в смотре кабинетов;</p> <p>1 место;</p> <p>2 место;</p> <p>3 место</p>	единовременно	<p>7% 5% 3%</p>
16	За реализацию программы внеурочной деятельности с учащимися, обучающимися по ФГОС второго поколения;	по результатам триместра единовременно за количество часов, отведенных на реализацию данной программы	за фактически отработанное время

17	За организацию работы по физическому воспитанию	ежемесячно	за один вид спорта 10%
18	За выпуск и редакцию школьной газеты «Перспектив» -главный редактор; -журналисты	ежемесячно	50% 5%
19	За организацию ученического самоуправления	ежемесячно	50%
20	За работу по организации питания учителям (за документацию по ведению учёта питающихся) при 100% и далее пропорционально, но не ниже 75%	ежемесячно	1000 рублей
21	За содержание лабораторного оборудования и подготовку к уроку	ежемесячно	20%
22	За проверку работ ОГЭ, ЕГЭ (пробное тестирование, итоговое сочинение, школьный этап олимпиады)	единовременно	500 рублей
23	За участие в школе «Молодого специалиста» педагогам в течение первых трех лет работы (пропорционально должностному окладу)	ежемесячно	50 %
24	За наставническую работу с молодыми специалистами	ежемесячно	5%
25	За организацию и реализацию общешкольных мероприятий в рамках внеурочной деятельности 1-3 мероприятия; 4-6 мероприятий; 7-9 мероприятий; 10 и более	ежемесячно	30% 60% 90% 100%
26	Контроль за состоянием преподавания предмета	ежемесячно	50%
27	За организацию профсоюзной работы в школе	ежемесячно	10 %
28	За организацию и реализацию программы «Здоровье»	ежемесячно	40%
29	За организацию и реализацию общешкольных мероприятий в рамках внеурочной деятельности	единовременно	<i>Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон (не более 100%)</i>
30	<i>За руководство МО по показателям интенсивности и высоких результатов в соответствии с приложением 1</i>	<i>ежемесячно</i>	<i>до 20%</i>

31	<i>Показатели качества деятельности учителя рассчитываются в соответствии с ВСОКО приложением 2</i>	<i>2 раза в год по рейтингу (декабрь-январь, июнь)</i>	<i>В пределах фонда оплаты труда</i>
32	<i>Показатели качества учителя по результатам ГИА рассчитываются в соответствии с приложением 3</i>	<i>1 раз в год июнь-август</i>	<i>В пределах фонда оплаты труда</i>
33	<i>Показатели качества классного руководителя рассчитываются в соответствии с приложением 4</i>	<i>2 раза в год</i>	<i>В пределах фонда оплаты труда</i>
2. Педагогу-психологу, логопеду, дефектологу (при наличии фонда оплаты труда)			
1	За стаж непрерывной работы: - от 3 до 4 лет, - от 5 до 9 лет, - от 10 до 14, - от 15 до 19 лет, - 20 и более лет	ежемесячно	10% 20% 25% 30% 40%
2	За квалификационную категорию: - 1 категория - высшая категория	ежемесячно	10% 20%
3	<i>Показатели интенсивности и высоких результатов рассчитываются в соответствии с приложением 5,6,7</i>	<i>ежемесячно по результатам предыдущего полугодия</i>	150%
3. Педагогу дополнительного образования (при наличии фонда оплаты труда)			
1	За почетное звание «Заслуженный», ученую степень кандидата наук работникам, имеющим педагогическую нагрузку (кроме совместителей). При наличии нескольких почетных званий и ученой степени выплата к должностному окладу устанавливается по одному из оснований (более высокому).	ежемесячно	30 %
2	За почетное звание «Народный», ученую степень доктора наук работникам, имеющим педагогическую нагрузку (кроме совместителей). При наличии нескольких почетных званий и ученой степени выплата к должностному окладу устанавливается по одному из оснований (более высокому).	ежемесячно	50%
3	За отраслевые награды работникам,	ежемесячно	15 %

	имеющим педагогическую нагрузку (кроме совместителей): за наличие значка «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Отличник физической культуры и спорта», знака или почетного звания «Почетный работник общего образования РФ». При наличии нескольких почетных званий и ученой степени выплата к должностному окладу устанавливается по одному из оснований (более высокому).		
4	За грамоту Министерства образования и науки РФ, работникам, имеющим педагогическую нагрузку (кроме совместителей).	ежемесячно	10 %
5	За грамоту Управления образования и науки Липецкой области	ежемесячно	5%
6	За содержание лабораторного оборудования и подготовку к занятию	ежемесячно	20%
7	<i>Показатели интенсивности и высоких результатов рассчитываются в соответствии с приложением 8</i>	ежемесячно по результатам предыдущего полугодия	До 150%
4. Заместителям директора (при наличии фонда оплаты труда)			
1	За стаж непрерывной работы: - от 3 до 4 лет, - от 5 до 9 лет, - от 10 до 14, - от 15 до 19 лет, - 20 и более лет	ежемесячно	10% 20% 25% 30% 40%
2	За почетное звание «Заслуженный», ученую степень кандидата наук работникам, имеющим педагогическую нагрузку (кроме совместителей). При наличии нескольких почетных званий и ученой степени выплата к должностному окладу устанавливается по одному из оснований (более высокому).	ежемесячно	30 %
3	За почетное звание «Народный», ученую степень доктора наук работникам, имеющим	ежемесячно	50%

	педагогическую нагрузку (кроме совместителей). При наличии нескольких почетных званий и ученой степени выплата к должностному окладу устанавливается по одному из оснований (более высокому).		
4	За отраслевые награды работникам, имеющим педагогическую нагрузку (кроме совместителей): за наличие значка «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Отличник физической культуры и спорта», знака или почетного звания «Почетный работник общего образования РФ». При наличии нескольких почетных званий и ученой степени выплата к должностному окладу устанавливается по одному из оснований (более высокому).	ежемесячно	15 %
5	За грамоту Министерства образования и науки РФ, работникам, имеющим педагогическую нагрузку (кроме совместителей).	ежемесячно	10 %
6	За грамоту Управления образования и науки Липецкой области	ежемесячно	5%
7	За ведение табеля	ежемесячно	20%
8	За ведение тарификации	ежемесячно	30%
9	<i>Показатели интенсивности и высоких результатов рассчитываются в соответствии с приложениями 9</i>	<i>ежемесячно по результатам предыдущего полугодия</i>	до 180%
5. Заведующему хозяйством (при наличии фонда оплаты труда)			
1	За стаж непрерывной работы: - от 3 до 4 лет, - от 5 до 9 лет, - от 10 до 14, - от 15 до 19 лет, - 20 и более лет	ежемесячно	10% 20% 25% 30% 40%
2	<i>Показатели эффективности рассчитываются в соответствии с приложением 10</i>	<i>ежемесячно по результатам предыдущего полугодия</i>	До150%
6. Главному бухгалтеру (при наличии фонда оплаты труда)			

1	За стаж непрерывной работы: - от 3 до 4 лет, - от 5 до 9 лет, - от 10 до 14, - от 15 до 19 лет, - 20 и более лет	ежемесячно	10% 20% 25% 30% 40%
2	<i>Показатели интенсивности и высоких результатов рассчитываются в соответствии с приложением 11</i>	<i>ежемесячно по результатам предыдущего полугодия</i>	до 180%
7. Бухгалтеру (при наличии фонда оплаты труда)			
1	За стаж непрерывной работы: - от 3 до 4 лет, - от 5 до 9 лет, - от 10 до 14, - от 15 до 19 лет, - 20 и более лет	ежемесячно	10% 20% 25% 30% 40%
2	<i>Показатели интенсивности и высоких результатов рассчитываются в соответствии с приложением 12</i>	<i>ежемесячно по результатам предыдущего полугодия</i>	до 150%
8. Секретарь учебной части, делопроизводитель (при наличии фонда оплаты труда)			
1	За стаж непрерывной работы: - от 3 до 4 лет, - от 5 до 9 лет, - от 10 до 14, - от 15 до 19 лет, - 20 и более лет	ежемесячно	10% 20% 25% 30% 40%
2	<i>Показатели интенсивности и высоких результатов рассчитываются в соответствии с приложением 13</i>	<i>ежемесячно по результатам предыдущего полугодия</i>	до 150 %
9. Диспетчер образовательного учреждения (при наличии фонда оплаты труда)			
1	За стаж непрерывной работы: - от 3 до 4 лет, - от 5 до 9 лет, - от 10 до 14, - от 15 до 19 лет, - 20 и более лет	ежемесячно	10% 20% 25% 30% 40%
2	За обеспечение электронного документооборота	ежемесячно	55%
3	За ведение электронного модуля по учету контингента учащихся	ежемесячно	45%
4	<i>Показатели интенсивности и высоких результатов</i>	<i>ежемесячно по результатам</i>	До 150 %

	<i>рассчитываются в соответствии с приложением 14</i>	<i>предыдущего полугодия</i>	
10. РКО (при наличии фонда оплаты труда)			
1	<i>Показатели интенсивности и высоких результатов рассчитываются в соответствии с приложением 15</i>	<i>Ежемесячно по результатам предыдущего полугодия</i>	<i>До 150%</i>
11. Инженер, программист (при наличии фонда оплаты труда)			
1	<i>За техническое сопровождение электронной базы «Барс-образование»</i>	<i>ежемесячно</i>	<i>100 %</i>
2	<i>Показатели интенсивности и высоких результатов рассчитываются в соответствии с приложением 16</i>	<i>ежемесячно</i>	<i>До 150%</i>
12. Лаборант (при наличии фонда оплаты труда)			
1	<i>Показатели интенсивности и высоких результатов рассчитываются в соответствии с приложением 17</i>	<i>ежемесячно</i>	<i>До 150%</i>
13. Инструктор по труду (при наличии фонда оплаты труда)			
1	<i>За достижение процента питающихся</i>	<i>ежемесячно по результатам предыдущего полугодия</i>	<i>80% - 90% 5000 руб. 80% -70% 4000 руб. 70%-60% 3000 руб.</i>
2	<i>Показатели интенсивности и высоких результатов рассчитываются в соответствии с приложением 18</i>	<i>ежемесячно</i>	<i>До 150%</i>
14. Педагог-организатор ОБЖ (при наличии фонда оплаты труда)			
1	<i>За организацию работы штаба ГО</i>	<i>ежемесячно</i>	<i>50 %</i>
2	<i>За ведение воинского учета</i>	<i>ежемесячно</i>	<i>10%</i>
15. Инструктор по физической культуре (при наличии фонда оплаты труда)			
1	<i>За организацию спортивного движения</i>	<i>ежемесячно</i>	<i>40%</i>
2	<i>За отсутствие травм</i>	<i>ежемесячно</i>	<i>15%</i>
16. Воспитатель ГПД (при наличии фонда оплаты труда)			
1	<i>Показатели интенсивности и высоких результатов рассчитываются в соответствии с приложением 19</i>	<i>ежемесячно</i>	<i>До 150%</i>
17. Заведующий структурным подразделением, библиотекарь (при наличии фонда оплаты труда)			
1	<i>За работу с библиотечным фондом (за</i>	<i>ежемесячно</i>	

	фактический фонд на 1 сентября текущего года) при наличии: - от 5001 до 6500 экз; - от 6501 до 8000 экз; - свыше 8001 экз.		25% 30% 35%
2	За стаж непрерывной работы: - от 3 до 4 лет, - от 5 до 9 лет, - от 10 до 14, - от 15 до 19 лет, - 20 и более лет	ежемесячно	10% 20% 25% 30% 40%
3	<i>Показатели интенсивности и высоких результатов рассчитываются в соответствии приложением 20</i>	<i>ежемесячно по результатам предыдущего полугодия</i>	До 150%
18. Юрисконсульт (при наличии фонда оплаты труда)			
1	<i>Показатели интенсивности и высоких результатов рассчитываются в соответствии с приложением 21</i>	ежемесячно	До 250%
19. Тьютор (при наличии фонда оплаты труда)			
1	<i>Показатели интенсивности и высоких результатов рассчитываются в соответствии с приложением 22</i>	ежемесячно	150%
20. Специалист по закупкам (при наличии фонда оплаты труда)			
1	<i>Показатели интенсивности и высоких результатов рассчитываются в соответствии с приложением 23</i>	ежемесячно	150%

4.5. Премии

В МАОУ СШ №17 г. Липецка определены следующие виды премий:

- по итогам работы за квартал, год;
- за выполнение особо важных работ;
- в связи с юбилеем (50–летие, каждые последующие 5 лет, а также в связи с уходом на заслуженный отдых);
- к профессиональному, государственным и иным праздникам: «День учителя», «Международный женский день 8 марта», «День бухгалтерского работника», «День защитника Отечества» и т.д.;
- к юбилейной дате основания школы (50 лет и каждые последующие 5 лет);
- в связи с выходом на пенсию;
- по окончании учебного года.

4.5.1. Премии выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной сметой учреждения, при этом заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются в размере не более 6 (шести) должностных окладов в год с учетом выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.5.2. Премии за выполнение особо важных работ производятся за конкретные мероприятия и задания, предусмотренные в плане работы учреждения с учетом личного вклада работника по следующим основаниям:

1	За участие в проведении общегородских мероприятий (семинары, совещания)
2	За привлечение внебюджетных средств
3	За качественное проведение особо значимых мероприятий (по итогам окончания учебного года, подготовка к осенне-зимнему сезону, новому учебному году, качественное проведение ремонтных работ, проведение летней оздоровительной компании, дней Здоровья, значимых праздников, выпускного вечера, за подготовку школы к новому учебному году и др.)
4	За подготовку оборудования и укрепление материально-технической базы
5	За подготовку физкультурно-спортивных праздников, участие в соревнованиях, днях здоровья
6	По итогам финансово-хозяйственной деятельности
7	За успешное усвоение бюджета, по итогам работы с шестствующими организациями (за 11 месяцев календарного года)
8	За успешное проведение осенне-зимнего периода
9	За победу в городских, региональных, всероссийских, международных конкурсах, олимпиад, учащихся, профессиональных конкурсах педагогов
10	За предоставление опыта на публичных мероприятиях муниципального, регионального уровня в сфере образования
11	За высокие показатели работы школы в сравнении с показателями города
12	За развитие фонда экономии заработной платы
13	За высокую результативность и эффективность выполняемой работы по итогам триместра, квартала, года.
14	За отсутствие просроченной задолженности по расчетам поставщиками товаров, работ и услуг, а также по платежам в бюджетные и внебюджетные фонды
15	За успешную судебную практику
16	За участие в проведении ГИА в форме ЕГЭ и ОГЭ в качестве организатора, технического специалиста, руководителя пункта, члена ГЭК, а также в качестве сопровождающего.
17	За подготовку ППЭ ОГЭ и ЕГЭ
18	За работу в рамках ГТО
19	За высокую результативность и эффективность выполняемой работы по результатам проверки вышестоящих органов
20	За включение образовательного учреждения в ТОП-100, ТОП-200, ТОП-500

4.5.3. При определении размера премии основанием для невыплаты премии является наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных трудовых обязанностей.

Снижение размера премии за наложение дисциплинарного взыскания допускается не более чем на 50% назначенной премии:

- выговор – 50%
- замечание - 30%.

4.5.4. Премии выплачиваются сотрудникам учреждения за фактически отработанное в отчетном периоде время (включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске). В этот период не включается:

- дополнительный отпуск;
- пребывание в отпуске по беременности и родам;
- пребывание в отпуске по уходу за ребенком;
- время нетрудоспособности, в том числе по уходу за больным членом семьи.

При невыработке работником половины и более нормы рабочего времени за расчетный период для начисления премии, премия, предусмотренная настоящим пунктом, не начисляется и не выплачивается. Конкретный размер премий устанавливается соответствующим приказом.

5. Выплаты социального характера.

Материальная помощь выплачивается работникам образовательного учреждения по его личному заявлению и на основании приказа руководителя в пределах экономии фонда оплаты труда в текущем финансовом году:

- при стихийных бедствиях, несчастных случаях (кража, затопление, пожар и т.д.);
- при тяжелом заболевании работника или его ребенка (дорогостоящее лечение);
- в связи со смертью работника или членов его семьи;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с заключением брака работников и близких родственников (дочь, сын);
- в связи с тяжелым материальным положением.

Размер материальной помощи определяется приказом руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.