

СОГЛАСОВАНО
общим собранием трудового
коллектива
Протокол № 2 от 31.08.2016

Приложение № 1
к приказу МБУ ДО ЭЦ
«ЭкоСфера» г. Липецка
от 01.09.2016 № 134-к

Положение по оплате труда работников МБУ ДО ЭЦ «ЭкоСфера» г. Липецка

I. Общие положения.

1. Настоящее Положение разработано для МБУ ДО ЭЦ «ЭкоСфера» г. Липецка (далее Учреждение) при введении отраслевой системы оплаты труда (далее ОСОТ) и обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, решением Липецкого городского Совета депутатов от 21.10.2008 № 894 «О Положении «Об оплате труда работников бюджетных учреждений города Липецка», распоряжением Главы города Липецка от 24.10.2008 № 2254-р «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам бюджетных учреждений образования города Липецка», распоряжением Главы г. Липецка от 22.12.2008 № 2707-р «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам бюджетных учреждений г. Липецка», Постановлением администрации города Липецка от 24.12.2015 № 2315 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений города Липецка», приказами председателя департамента образования администрации г. Липецка «Об утверждении Положения о порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений образования» № 494 от 08.05.2013 г. и «О внесении изменений и дополнений в Положение о порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений образования» № 812 от 17.06.2013 г., «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных учреждений образования города Липецка» от 21.31.2015 № 1605, решением Липецкого городского Совета депутатов от 26.03.2013 г. № 611 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений г. Липецка», Решением городского Совета депутатов (четвёртый созыв) «О внесении изменений в Положение «Об оплате труда работников муниципальных учреждений г. Липецка»» № 672 от 25.06.2013», решением сессии Липецкого городского совета депутатов от 04.03.2014 № 803 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка, городским отраслевым Соглашением между администрацией г. Липецка, департаментом образования г. Липецка, Липецкой городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2018 годы (регистрационный номер № 01-15 от 30 июня 2015 года).

2. Размер заработной платы работников Учреждения устанавливается исходя из должностного оклада (тарифной ставки) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат и не должен быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

3. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4. Фонд оплаты труда Учреждения определяется исходя из:

- объема выполняемых работ, услуг;
- утвержденной штатной численности работающих;
- ставок (окладов) работающих;
- компенсационных доплат;
- стимулирующих выплат (надбавок, премий).

При расчете фонда оплаты труда, кроме тарифного фонда, увеличенного на:

- размер компенсационных и стимулирующих доплат; доплат за работу в праздничные и выходные дни в соответствии с Трудовым кодексом РФ; доплат за замещение отпусков;
- доплат педагогическим работникам учреждения, имеющим звание "Заслуженный учитель Российской Федерации»; доплат молодым педагогам; сумму, связанную с изменением стажа и квалификационной категории работников в размере 2% от тарифного фонда оплаты труда с учетом компенсационных доплат, предусматриваются средства на надбавки стимулирующего характера, премирование и оказание материальной помощи до 20% тарифного фонда.

5. Распределение фонда оплаты труда Учреждения.

5.1. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст)

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{оу}} \times \text{ш},$$

где: ш – стимулирующая доля фонда оплаты труда образовательного учреждения, (значение «ш» определяется образовательным учреждением самостоятельно).

5.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель образовательного учреждения, заместители руководителя, методисты и др.), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (педагоги), технического исполнителя (секретарь, делопроизводитель), педагог-библиотекарь, вахтер и младшего обслуживающего персонала (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сооружений и оборудования, рабочий по комплексному обслуживанию здания (уборщица), сторож) образовательного учреждения и состоит из окладов и компенсационных выплат.

5.3. Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

5.4. Оплата труда работников Учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

II. Установление должностных окладов и тарифных ставок.

1. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих Учреждения устанавливаются согласно решению Липецкого городского Совета депутатов от 25.06.2013 г. № 672 «О Положении «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка», решению Липецкого городского Совета депутатов от 01.10.2013 г. № 711 «О Положении «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка».

2. Размеры должностных окладов устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, и нормативными правовыми актами отраслевых министерств и ведомств, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

4. При установлении должностных окладов работников квалификационная категория учитывается по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

5. Работнику, имеющему почетное звание «Заслуженный», «Народный» и др., ученую степень кандидата наук и ученую степень доктора наук, устанавливается оклад в фиксированном размере.

6. Руководителю Учреждения, отнесенного к первой группе по оплате труда руководителей, в случае если объемные показатели превышают минимальные значения для получения 1 группы в 2 и более раз, устанавливается максимальный размер оклада в пределах диапазона.

7. Размеры окладов:

Должность	Оклад руб.
Директор	7 860, 00
Заместитель директора	7 074, 00
Методист	6 600, 00
Педагог-организатор	6 600, 00
Педагог дополнительного образования:	
- без категории	5 780, 00
- I категория	6 358, 00
- высшая категория	7 225, 00
Специалист по маркетингу	3 920, 00
Секретарь-машинистка	3 690, 00
Делопроизводитель	3 690, 00

Педагог-библиотекарь	6 600, 00
Лаборант	4 130, 00
Сторож	3 330, 00
Техник	3 980, 00
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий (уборщица)	3 410, 00
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3 470, 00
вахтёр	3 410,00

III. Условия оплаты труда.

1. Общие положения.

1.1. Ставки заработной платы (должностные оклады) педагогических работников определяются в зависимости от образования и стажа педагогической работы (стажа работы по специальности или в определенной должности) первой или высшей квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Должностные оклады заместителей директора устанавливаются руководителем учреждения на 10-20% ниже должностного оклада руководителя.

Должностные оклады руководящих работников определяются в зависимости от наличия у них первой или высшей квалификационной категории с учетом группы по оплате труда руководящих работников, к которой Учреждение отнесено по объемным показателям их деятельности.

1.2. Размер оплаты труда работников Учреждения определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы (должностной оклад) работника;
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Учреждения, установленных приказом Министерства образования и науки от 22.12.2014 № 1601 «продолжительности рабочего времени»;
- объемов учебной (педагогической) работы;
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности;

- правил и сроков изменения размеров ставок заработной платы на основании указанных выше показателей, в том числе после 1 января 2015 г.

1.3. Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей

(улучшение материально-технической базы, оформление финансово-отчётной документации, осуществление художественно-оформительской деятельности, заведование кабинетами и работы по благоустройству территории) определяются Учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются локальным нормативным актом образовательного учреждения.

1.4. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов младшему обслуживающему персоналу, занятым в Учреждении, производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.6. В соответствии с п. 4.22.1 городского отраслевого соглашения на 2015-2018 годы, заключенного между администрацией г. Липецка, департаментом образования г. Липецка, Липецкой городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение дополнительной педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Приложении №3 к Соглашению, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) и работа носит временный характер.

1.7. Директор Учреждения:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других оснований, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) педагогов дополнительного образования, других работников, исчисляет их заработную плату;

- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в Центре помимо основной работы, тарификационные списки;
- несёт ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Центра.

2. Нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки педагогов дополнительного образования.

2.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени» педагогических работников образовательных учреждений".

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

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

- 18 часов в неделю педагогам дополнительного образования.

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

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

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся

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

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

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей.

2.3. Объем учебной нагрузки педагогов устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий Центра.

Учебная нагрузка педагогических работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы на новый учебный год устанавливается директором центра с учётом мнения представительного органа педагогического коллектива (совета). Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения её объема на новый учебный год и групп, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества групп или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняются, как правило, её объём и преемственность преподавания предметов в группах. Объём учебной нагрузки, установленный педагогическим работником в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

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

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

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

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения собрания трудового коллектива и при условии, если педагоги, для которых МБУ ДО ЭЦ «ЭкоСфера» г.Липецка является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

2.4. Педагогическим работникам, не предусмотренным в подпункте 2.2. выплачиваются должностные оклады при следующей продолжительности рабочего времени:

- 40 часов в неделю директору, заместителям;
- 36 часов в неделю методистам, педагогам-организаторам, педагогу-библиотекарию.

2.5. Должностные оклады заместителям, методистам выплачиваются с учётом ведения ими преподавательской (педагогической) работы. Выполнение преподавательской (педагогической) работы, сверх установленных норм, допускается в основное рабочее время с согласия директора.

3. Порядок исчисления заработной платы.

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- педагогов за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
- педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

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

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

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

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса), оплата за это время не производится.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

4.1. Почасовая оплата труда педагогов Учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом 3.1.

- размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путем деления установленного месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

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

IV. Размеры выплат компенсационного характера

и порядок их установления.

1. Виды выплат компенсационного характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в бюджетных учреждениях г. Липецка, утвержденным Распоряжением главы города Липецка от 24.10.2008 № 2254-р «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам бюджетных учреждений образования города Липецка».

2. Виды выплат компенсационного характера для директора, заместителей, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в бюджетных учреждениях г. Липецка, утвержденным распоряжением Главы г. Липецка от 22.12.2008 № 2707–р «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам бюджетных учреждений г. Липецка», приказами председателя департамента образования «Об утверждении Положения о порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений образования» № 494 от 08.05.2013, «О внесении изменений и дополнений в Положение о порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений образования» №812 от 17.06.2013, «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных учреждений образования города Липецка № 1052 от 22.08.2014.

3. Перечень работ, должностей и профессий и конкретные размеры, и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения собрания трудового коллектива.

4. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера для руководителей, заместителей руководителя устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами департамента образования администрации г. Липецка.

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

6. Размеры компенсационных выплат устанавливаются исходя из сложившихся в учреждении условий труда и норм законодательства, гарантирующих предоставление указанных выплат.

Суммарные выплаты компенсационного характера работнику (Дк) определяются по формуле:

$$Дк = Доу + Двр + Дно,$$

где:

Доу - выплаты за особые условия труда,

Двр - выплата за вредные условия труда,

Дно – выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

7. Должностные оклады, тарифные ставки повышаются за работу с особыми условиями труда:

- в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах общеобразовательных учреждений и учреждениях дополнительного образования) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) – до 20%;

- педагогам дополнительного образования за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников при наличии соответствующего медицинского заключения – до 20%;

- педагогам дополнительного образования, непосредственно занятым в работе с детьми-инвалидами – до 20%.

В таких случаях абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из должностных окладов, тарифных ставок заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

Размер выплат за работу с особыми условиями труда (Доу) определяется по формуле:

$$\text{Доу} = \text{О} * (\text{Коу1} + \text{Коу2}),$$

где:

О - должностной оклад (тарифная ставка) работника,

Коу1, Коу2 - размеры повышений должностного оклада (тарифной ставки) работника за работу с особыми условиями труда (%).

8. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должностные оклады (тарифные ставки) повышаются до 12 процентов по результатам аттестации рабочего места. Выплаты (Двр) устанавливаются за время фактической занятости работника на таких рабочих местах и определяются по формуле:

$$\text{Двр} = \text{О} * \text{Кн},$$

где:

О - должностной оклад (тарифная ставка) работника,

Кн - размер повышения должностного оклада (тарифной ставки) за работу с вредными и (или) опасными, тяжелыми условиями труда (%).

9. Другие выплаты компенсационного характера исчисляются из оклада (должностного оклада), ставки без учёта других повышений, доплат и надбавок.

10. Выплаты за работу в ночное время (Дн) устанавливаются в размере до 35% тарифной ставки за каждый час работы в ночное время с учётом повышения за работу с вредными, опасными и иными условиями труда и определяются по формуле:

$$\text{Дн} = (\text{О} + \text{Доу} + \text{ДВР}) * \text{Кн},$$

где:

О – тарифная ставка работника,

Доу – выплаты за работу с особыми условиями труда,

Двр – выплата за работу с вредными и (или) опасными, тяжелыми условиями труда,

Кн – размер доплаты за работу в ночное время (%).

Аналогично определяется размер выплат за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

V. Порядок установления выплат стимулирующего характера.

1. Виды выплат стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в бюджетных учреждениях г. Липецка, утвержденным Распоряжением главы города Липецка от 24.10.2008 № 2254-р «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам бюджетных учреждений образования города Липецка», решением Липецкого городского совета депутатов (четвёртый созыв) № 995 от 24.02.2015 г. «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений г. Липецка».

2. Виды выплат стимулирующего характера для руководителей, заместителей руководителя входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в бюджетных учреждениях г. Липецка, утвержденным распоряжением Главы г. Липецка от 22.12.2008 № 2707-р «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам бюджетных учреждений г. Липецка», приказом председателя департамента образования администрации г. Липецка «О внесении изменений и дополнений в Положение о порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений образования» № 812 от 17.06.2013 г.

3. Перечень работ, должностей и профессий и конкретные размеры, и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Центра с учетом мнения собрания трудового коллектива.

4. Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для директора Центра устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами департамента образования администрации г. Липецка.

5. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения состоит из:

- единовременных выплат (разовых);
- выплат по результатам показателей эффективности деятельности педагогических работников МБУ ДО ЭЦ «ЭкоСфера» г. Липецка (Приложение № 2);
- ежемесячные выплаты, стимулирующего характера.

6. Размер и порядок оказания материальной помощи.

6.1. В пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда, работникам может выплачиваться материальная помощь в пределах установленного фонда оплаты труда. Размер материальной помощи определяется приказом директора в каждом конкретном случае:

- в случае смерти близких родственников сотрудника;
- в случае смерти сотрудника, материальная помощь оказывается его близким;
- при несчастных случаях, в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;
- в случае продолжительной болезни;
- для приобретения дорогостоящих лекарств и платного лечения сотрудника или членов его семьи;
- в связи с затруднительным материальным положением.

6.2. Материальная помощь может предоставляться к отпуску, на приобретение путевок, в связи с юбилейными датами (50, 55 лет женщины, 60 лет мужчины и каждые последующие 5 лет), свадьбой сотрудника, рождением ребёнка, с уходом на заслуженный отдых и иными обстоятельствами, на основании письменного заявления работника.

6.3. Материальная помощь может предоставляться молодым работникам: впервые вступившим в брак, при рождении ребёнка, призываемым в армию, принятым на прежнее место работы после прохождения военной службы по призыву (в течение года впервые после демобилизации).

7. Рассмотрение и утверждение размера стимулирующей выплаты.

7.1. Единовременные стимулирующие выплаты:

- разовые премии к профессиональным праздникам (День Знаний, День учителя) и государственным праздникам («8 Марта», «День защитника Отечества», «День Матери» и т.п.);
- премия к юбилею учреждения;
- премии по итогам месяца, финансового года, учебного года, полугодия, квартала (за качественное проведение особо значимых мероприятий, за подготовку к осенне-зимнему сезону, новому учебному году и др.);
- иные премии.

В целях определения механизма установления стимулирующей надбавки работникам, выполняющим общественно значимую работу в интересах учреждения (председателю выборного профсоюзного органа), гарантируется надбавка в размере от 10% до 20% должностного оклада (ставки заработной платы) в зависимости от количества членов Профсоюза в учреждении:

- не менее 10% должностного оклада (ставки заработной платы), где охват профсоюзным членством составляет до 50%;
- 15% должностного оклада (ставки заработной платы), где охват профсоюзным членством составляет от 50-70%;
- 20% должностного оклада (ставки заработной платы), где охват профсоюзным членством составляет свыше 70% от численности работников учреждения.

7.2. Выплаты по результатам показателей эффективности педагогических работников.

7.2.1. Выплаты устанавливаются на основании проведенных результатов мониторинга профессиональной деятельности сотрудника учреждения по итогам отчетного периода 2 раза в год: за 1 полугодие и 2 полугодие.

7.2.2. Основанием для оценки результативности и качества профессиональной деятельности педагогических работников служит **оценочный лист**.

7.2.3. **Оценочный лист** - способ фиксирования, накопления и оценки результатов деятельности педагогических работников, один из современных инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития, объективной оценки его компетентности. Оценочный лист педагогических работников – индивидуальные

сведения, где зафиксированы его личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития учеников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени.

7.2.4. Оценочный лист в электронном виде или на бумажных носителях заполняется работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности на основе утверждаемых настоящим положением критериев и содержит самооценку его труда.

7.2.5. Для проведения объективной внешней оценки результативности и качества профессиональной деятельности педагогического работника на основе его оценочного листа приказом руководителя создается комиссия по установлению компенсационных и стимулирующих выплат (далее – комиссия).

7.2.6. Результаты работы комиссии оформляются протоколами. Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов.

7.2.7. Работники передают в комиссию оценочные листы, содержащие самооценку показателей результативности и качества их деятельности.

7.2.8. Комиссия проводит на основе представленных оценочных листов оценку результативности и качества деятельности педагогических работников за отчётный период в соответствии с критериями, представленными в данном положении (приложение № 2).

7.2.9. Результаты комиссии оформляются в баллах за каждый показатель результативности педагогического сотрудника за отчётный период.

7.2.10. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом, доводится для ознакомления педагогическому работнику и после передаётся в комиссию по установлению компенсационных и стимулирующих выплат учреждения.

7.2.11. Определение размера средств, приходящихся на стимулирующие выплаты по оценке качества и результативности труда одного работника, производится в следующем порядке:

- проведение промежуточной бальной оценки результатов деятельности работников с использованием установленных баллов по весовому коэффициенту показателя. Результатом промежуточной оценки является сводный «бальный» список работников;

- на основании представленного «бального списка», комиссия по распределению стимулирующих выплат учреждения выносит решение об определении «стоимости» 1 балла, для чего сумму средств стимулирующей части за отчетный период нужно разделить на общее количество баллов, которое набрали работники. Затем комиссия утверждает расчет персональной надбавки работника, путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал работник.

7.2.12. Стимулирующие выплаты максимальными размерами не ограничиваются.

7.2.13. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении (в рублях), так и в процентах.

7.2.14. Стимулирующие выплаты сотрудникам устанавливаются приказом руководителя, на основании решения комиссии по установлению компенсационных и стимулирующих выплат (протокол).

7.3. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера

- за наличие Почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации, за нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник» - от 200 рублей (не имеющим звание «Заслуженный учитель Российской Федерации»);

- ежемесячные надбавки молодым специалистам устанавливаются в размере 50% от должностного оклада. Молодыми специалистами считаются лица в возрасте до 35 лет, закончившие с отрывом от производства полный курс обучения в высших учебных заведениях и поступившие на работу в организацию по профилю полученной специальности в течение 1 года непосредственно после окончания учебного заведения (первое образование). Статус молодого специалиста исчисляется тремя годами с момента заключения трудового договора с работодателем.

Механизмы стимулирования труда молодых специалистов в течение первых пяти лет работы после окончания учреждений высшего и среднего профессионального образования в размере не менее 50% от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).

Единовременные выплаты (подъемные) молодым специалистам – выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования в возрасте до 30 лет, поступающим на работу в ЭЦ «ЭкоСфера» г.Липецка.

Статус молодого специалиста может быть продлен до 6 лет:

- при прохождении срочной воинской или альтернативной службы;
- при обучении в очной аспирантуре (адъюнктуре);
- при нахождении в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребёнком.

7.4. Размер премии может быть изменён при выявлении существенных недостатков:

- нарушение Федерального закона «Об образовании Российской Федерации», др. нормативных документов Российской Федерации, Липецкой области;
- нарушение финансово-хозяйственной деятельности;
- нарушение Устава центра;
- нарушение внутреннего трудового распорядка;
- нарушение должностной инструкции;
- нарушение коллективного договора;
- невыполнение или некачественное исполнение приказов руководителя учреждения
- за детский травматизм по вине работника;
- нарушение педагогической этики;
- при наличии дисциплинарных замечаний (замечание, выговор);
- при нарушении инструкций по охране жизни и здоровья детей.

7.5. Назначение выплат стимулирующего характера и выплата премий по итогам работы производится приказами руководителя образовательного учреждения согласно Положения по оплате труда работников в МБУ ДО ЭЦ «ЭкоСфера» г.Липецка.

7.6. Об изменении или отмене доплат и надбавок работник уведомляется не менее чем за 2 месяца в течение установленного периода.

7.7. На премирование работников муниципальных учреждений системы образования могут направляться до 30% доходов, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

8. Уменьшение размера выплат за интенсивность труда и качество выполняемых работ:

- за наличие дисциплинарных взысканий:
 - в виде замечания до 50%;
 - в виде выговора до 100%.
- за неисполнение финансово-хозяйственной дисциплины (по итогам проверок и решения балансовой комиссии), наличие факторов нецелевого использования бюджетных средств, наличие на лицевом счете учреждения на конец квартала (года) остатка бюджетных средств в размере 30% и более от плановых ассигнований - до 100%;
- за нарушение исполнительской дисциплины (несоблюдение установленных сроков сдачи отчетности, несвоевременное выполнение приказов, распоряжений вышестоящих органов, невыполнение правил внутреннего трудового распорядка, за несвоевременное информирование о травмированности обучающихся) - 15%.

Приложение № 2
к приказу МБУ ДО ЭЦ «Эко-
Сфера» г.Липецка
от 01.09.2016 № 134-к

Показатели
эффективности деятельности педагогических работников
МБУ ДО ЭЦ «ЭкоСфера г. Липецка»

Заместители руководителя

№ п/п	Показатели	Весовой коэффициент показателя
1.	Качество образовательных услуг	
1.1.	<i>Реализация дополнительных проектов в учреждении (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты, социальные проекты и др.)</i>	3,0
1.2.	<i>Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей</i>	3,0
1.3.	<i>За организацию работы с молодыми специалистами</i>	5,0
1.4.	<i>За руководство детской общественной организацией, НОУ, экологическим отрядом, агитбригадой</i>	5,0
1.5.	<i>За интенсивность и напряжённость</i>	4,0
2.	Качество условий организации образовательной деятельности	
2.1	<i>За руководство методическим советом</i>	3,0
2.2	<i>За руководство музеем</i>	5,0
2.3	<i>Отсутствие травм, полученных в образовательном процессе по причине нарушения педагогическими и прочими работниками должностных инструкций</i>	3,0
2.4	<i>Участие в реализации инновационных проектов и программ в составе инновационных площадок</i>	3,0

2.5	<i>Участие в работе муниципальных коллегиальных органов управления образованием, коллегиальных органов других ведомств и советов общественного самоуправления</i>	1,0 (за каждый)
2.6	<i>За организацию работы в качестве руководителей секций городского методического объединения педагогов дополнительного образования, за разработку и распространение методической продукции по вопросам развития дополнительного образования</i>	5,0
2.7	<i>Своевременное обновление на сайте учреждения информации по направлению деятельности</i>	3,0
2.8	<i>Выполнение муниципального задания</i>	3,0
2.9.	<i>Разработка и мониторинг деятельности в учреждении</i>	3,0
2.10	<i>Обеспечение своевременного прохождения педагогическими работниками курсов повышения квалификации в соответствии с законодательными требованиями</i>	3,0
2.11.	<i>Обеспечение своевременного прохождения аттестации педагогическими работниками</i>	3,0
2.12.	<i>Привлечение внебюджетных источников финансирования:</i> <ul style="list-style-type: none"> • получение гранта • помощь спонсоров 	2,0 2,0
2.13.	<i>Выполнение плановых мероприятий по энергосбережению в соответствии с ФЗ от 23.11.2009 г. № 261</i>	3,0
2.14.	<i>За выполнение работы не входящих в круг основных обязанностей:</i> <ul style="list-style-type: none"> - за заведование зимним садом; - за организацию работы с детьми в теплице; - за создание коллекции растений зимнего сада и теплицы; - за паспортизацию растений зимнего сада и теплицы; - за подготовку и оформление фотоматериалов о комнатных растениях 	3,0 (за каждый)
2.15.	<i>За работу с электронной почтой</i>	3,0
2.16.	<i>За работу на компьютере и свето-копировальной технике</i>	3,0
3.	<i>Качество результатов образовательной деятельности</i>	

3.1.	<i>Успешное участие учреждения в конкурсах разных уровней (наличие призовых мест) и грантах: городские региональные, межрегиональные Всероссийские Международные</i>	1,0 2,0 3,0 4,0 (за каждое призовое место, но не более 50 баллов)
3.2.	<i>За победу в профессиональных конкурсах (Лидер дополнительного образования, Конкурсы на соискание премий С.А. Шмакова, М.Б. Раковского и т.п.)</i>	5,0
3.3.	<i>Представление опыта учреждения на публичных мероприятиях в сфере образования</i>	1,0 (за каждое)
3.4.	<i>Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, обоснованных жалоб)</i>	3,0
3.5.	<i>За ведение воинского учёта</i>	3,0
3.6.	<i>За ведение табеля рабочего времени</i>	3,0

Методист, педагог-организатор

Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя
1.	Качество образовательных услуг	
1.1.	<i>Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся</i>	1,0 (за каждое)
1.2.	<i>Организация работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья 1-3 обучающихся 4-6 обучающихся 7 и более обучающихся</i>	1,0 2,0 3,0
1.3.	<i>Разработка и реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей</i>	3,0
1.4.	<i>Участие в реализации инновационных проектов локального, модульного и системного типов, проектной деятельности</i>	3,0
1.5.	<i>За участие в органах общественного управления, советах, рабочих группах</i>	5,0

1.6.	<i>За руководство детской общественной организацией, НОУ, экологическим отрядом, агитбригадой</i>	5,0
1.7.	<i>За интенсивность и напряженность</i>	4,0
1.8.	<i>За организацию работы с молодыми специалистами</i>	5,0
2.	Качество условий организации образовательной деятельности	
2.1.	<i>За руководство методическим объединением</i>	3,0
2.2.	<i>Выступление в рамках профессиональных объединений учреждения</i>	1,0 (за каждое)
2.3.	<i>За руководство музеем</i>	5,0
2.4.	<i>Наличие материалов в СМИ</i>	1,0 (за каждый)
2.5.	<i>Наличие медиаресурсов, размещенных на Образовательном портале города Липецка и других образовательных порталах</i>	1,0 (за каждый)
2.6.	<i>Разработка и выпуск методических материалов, прошедших внутреннюю или внешнюю экспертизу.</i>	1,0 (за каждый)
2.7.	<i>Размещение медиаресурсов на сайте учреждения.</i>	1,0 (за каждый)
2.8.	<i>Привлечение внебюджетных источников финансирования:</i> <ul style="list-style-type: none"> • получение гранта • помощь спонсоров • другие виды финансирования 	2,0 2,0 2,0 (за каждый) 2,0 (за каждый) 2,0 (за каждый)
2.9.	<i>Своевременное обновление на сайте учреждения информации по направлению деятельности</i>	3,0
2.10.	<i>За выполнение работы не входящих в круг основных обязанностей:</i> <ul style="list-style-type: none"> - за заведование зимним садом; - за организацию работы с детьми в теплице; - за создание коллекции растений зимнего сада и теплицы; - за паспортизацию растений зимнего сада и теплицы; 	3,0 (за каждый)

	<i>-за подготовку и оформление фотоматериалов о комнатных растениях</i>	
2.11.	<i>За работу с электронной почтой</i>	3,0
2.12.	<i>За работу на компьютере и свето-копировальной технике</i>	3,0
3.	Качество результатов образовательной деятельности	
3.1.	<i>Победы в конкурсах различного уровня:</i> <ul style="list-style-type: none"> • городского • регионального, межрегионального • Всероссийского • Международного 	1,0 2,0 3,0 4,0 (за каждое призовое место, но не более 40 баллов)
3.2.	<i>Участие в конкурсах профессионального мастерства разного уровня:</i> <ul style="list-style-type: none"> • III место • II место • I место 	1,0 2,0 3,0
3.3.	<i>Подготовка победителей профессиональных конкурсов</i>	3,0
3.4.	<i>За победу в профессиональных конкурсах (Лидер дополнительного образования, Конкурсы на соискание премий С.А. Шмакова, М.Б. Раковского и т.п.)</i>	5,0
3.5.	<i>Представление опыта учреждения на публичных мероприятиях в сфере образования</i>	3,0 (за каждое)
3.6.	<i>Количество проведённых городских мероприятий</i>	3,0
3.7.	<i>За ведение воинского учёта</i>	3,0

Педагог дополнительного образования

Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя
1.	Качество образовательных услуг	

1.1.	<i>Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся и населением (родительские собрания, дни открытых дверей и т.п.)</i>	1,0 (за каждое)
1.2.	<i>Сохранность контингента обучающихся в объединении на конец учебного года (от первоначального комплектования не менее 99 %)</i>	3,0
1.3.	<i>Сохранность контингента обучающихся 2-го и последующих годов обучения</i>	3,0
1.4.	<i>Организация работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья</i> <i>1-3 обучающихся</i> <i>4-6 обучающихся</i> <i>7 и более обучающихся</i>	1,0 2,0 3,0
1.5.	<i>За организацию работы с учащимися в выходные дни</i>	3,0 (за каждую группу)
1.6.	<i>Участие педагога в разработке и реализации авторской образовательной программы</i>	1,0
1.7.	<i>Участие педагога в реализации инновационных проектов локального, модульного и системного типов</i>	1,0
1.8.	<i>Участие в реализации программ ФГОСС НОО</i>	1,0 (за каждую группу)
1.9.	<i>Организация работы в детских объединениях по сохранению и укреплению здоровья</i>	1,0
1.10.	<i>Организация проектной и исследовательской деятельности</i>	3,0
1.11.	<i>Организация практической работы в теплице, в зимнем саду</i>	3,0
1.12.	<i>За использование новых информационных технологий в учебном процессе</i>	5,0
1.13.	<i>За участие в органах общественного управления, советах, рабочих группах</i>	5,0
1.14.	<i>За руководство детской общественной организацией, НОУ, экологическим отрядом, агитбригадой</i>	5,0
2.	<i>Качество условий организации образовательной деятельности</i>	
2.1.	<i>Привлечение внебюджетных источников финансирования:</i> • получение гранта; • помощь родителей; • помощь спонсоров; • другие виды финансирования.	2,0 2,0 2,0 2,0 (за каждый)

2.2.	Участие в работе профессиональных объединений учреждения: <ul style="list-style-type: none"> • проведение открытых занятий (по предъявлению конспекта); • выступление в рамках профессиональных объединений учреждения 	2,0 (за каждое) 1,0 (за каждое)
2.3.	За руководство методическим объединением	3,0
2.4.	За руководство музеем	5,0
2.5.	Наличие медиаресурсов, размещенных на Образовательном портале города Липецка и других образовательных порталах.	1,0 (за каждый)
2.6.	Разработка и выпуск методических материалов	1,0 (за каждый)
2.7.	Наличие сайта педагога, обновляемого не реже 2-х раз в месяц	3,0
2.8.	Наличие размещённых на сайте педагога рабочих программ	1,0
2.19.	Наличие размещённого на сайте педагога расписания детского объединения	1,0
2.10.	Разработка и осуществление педагогического мониторинга в детском объединении (при документальном подтверждении).	2,0
2.11.	Качественное ведение документации педагогом	2,0
2.12.	Санитарное состояние кабинета, заведуемого педагогом	2,0 (без замечаний)
2.13.	За выполнение работы не входящих в круг основных обязанностей: <ul style="list-style-type: none"> - за заведование зимним садом; - за организацию работы с детьми в теплице; - за создание коллекции растений зимнего сада и теплицы; - за паспортизацию растений зимнего сада и теплицы; - за подготовку и оформление фотоматериалов о комнатных растениях 	3,0 (за каждый)
3.	Качество результатов образовательной деятельности	
3.1.	Количество победителей и призёров конкурсов различного уровня: <ul style="list-style-type: none"> • городского • регионального, межрегионального • Всероссийского • Международного 	1,0 2,0 3,0 4,0

		(за каждое призовое место, но не более 30 баллов)
3.2.	<i>Участие учащихся детского объединения в конкурсах различных уровней</i>	1,0 (за каждое)
3.3.	<i>Количество проведённых массовых мероприятий в детском творческом объединении (по представлению информации и фотоотчёта)</i>	1,0 (за каждое)
3.4.	<i>Участие в конкурсах профессионального мастерства разного уровня</i>	1,0
3.5.	<i>За победу в конкурсах профессионального мастерства</i> <ul style="list-style-type: none"> • I место • II место • III место 	4,0 3,0 2,0
3.6.	<i>За победу в профессиональных конкурсах (Лидер дополнительного образования, «Сердце отдаю детям», конкурсы на соискание премий С.А. Шмакова, М.Б. Раковского и т.п.)</i>	5,0

Педагог-библиотекарь

1.	<i>Читательская активность обучающихся</i>	1
2.	<i>Пропаганда чтения как формы культурного досуга: качественная организация проведения информационно-методической работы, тематических выставок</i>	2 (за каждый)
3.	<i>Организация и проведение читательских конференций, бесед, библиотечных уроков на актуальные темы</i>	1 (за каждый)
4.	<i>Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных библиотечного фонда</i>	1
5.	<i>Соблюдение этики по отношению к коллегам</i>	1
6.	<i>Качественное ведение документации</i>	1
7.	<i>Проявление активности в укреплении МТБ и пополнении фонда библиотеки</i>	1
8.	<i>Участие в методической работе учреждения, города</i>	1
9.	<i>Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями</i>	1
10.	<i>Отсутствие обоснованных жалоб</i>	1
11.	<i>За выполнение работы не входящих в круг основных обязанностей:</i> <ul style="list-style-type: none"> - за заведование зимним садом; - за организацию работы с детьми в теплице; - за создание коллекции растений зимнего сада и теплицы; - за паспортизацию растений зимнего сада и теплицы; 	3,0 (за каждый)

	<i>-за подготовку и оформление фотоматериалов о комнатных растениях</i>	
12.	<i>За руководство музеем</i>	5,0
13.	<i>За работу с электронной почтой</i>	3,0
14.	<i>За привлечение внебюджетных средств</i>	5,0
15.	<i>За участие в органах общественного управления, советах, рабочих группах</i>	5,0
16.	<i>За руководство детской общественной организацией, НОУ, экологическим отрядом, агитбригадой</i>	5,0
17.	<i>За работу на компьютере и свето-копировальной технике</i>	3,0

Приложение № 3
к приказу МБУ ДО ЭЦ
«ЭкоСфера» г.Липецка
от 01.09.2016 № 134-к

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат
руководителям МБУ ДО ЭЦ «ЭкоСфера» г.Липецка

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат руководителям МБУ ДО ЭЦ «ЭкоСфера» г.Липецка (далее - Положение) определяет размеры и порядок установления компенсационных и стимулирующих выплат к должностным окладам и порядок премирования руководителей МБУ ДО ЭЦ «ЭкоСфера» г.Липецка, учредителем которого является департамент образования администрации города Липецка.

1.2. Положение разрабатывается, изменяется и дополняется рабочей группой департамента образования и утверждается соответствующим приказом.

1.3. Выплаты компенсационного характера обеспечивают оплату труда в повышенном размере руководителям учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, отклоняющихся от нормальных.

1.4. Выплаты стимулирующего характера имеют своей целью стимулирование руководителей к повышению качества труда, поощрение за его интенсивность и результативность.

2. Размер и порядок выплат стимулирующего характера руководителям
МБУ ДО ЭЦ «ЭкоСфера» г.Липецка

2.1. Виды выплат стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда руководителей, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Распоряжением главы города Липецка от 22.12.2008 № 2707-р «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям муниципальных бюджетных учреждений г.Липецка», приказом председателя департамента образования администрации г. Липецка № 494 от 08.05.2013 г.

2.2. Руководителям устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты труда и качество выполняемых работ;

- ежемесячные выплаты за почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», за отраслевые награды;
- премиальные выплаты по итогам работы: квартальные, по итогам финансово-хозяйственного года, по итогам учебного года, разовые (к государственным и профессиональным праздникам, по итогам подготовки ОУ к новому учебному году, за привлечение внебюджетных средств, за исключением платных образовательных услуг, за проведение мероприятий всероссийского, регионального и муниципального уровней и за мероприятия по энергосбережению);
- выплаты за выслугу лет по занимаемой должности.

2.3. Ежемесячные выплаты руководителям устанавливаются:

- за наличие почетного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации»:
 - 30% должностного оклада по основной должности;
 - 0,5 должностного оклада по педагогической (преподавательской) должности (для руководителей, ведущих преподавательскую работу).

Указанная выплата производится при отсутствии выплаты по основной должности;

- за наличие значка «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», знака «Почетный работник общего образования РФ», грамоты МО РФ (не имеющим звание «Заслуженный учитель Российской Федерации») – до 15%.

При наличии нескольких наград, почетных званий выплата устанавливается по одному основанию.

- за наличие ученой степени – 30% должностного оклада (при наличии нескольких ученых степеней выплата устанавливается по одному основанию).

2.4. Выплаты за интенсивность труда и качество выполняемых работ устанавливаются с использованием параметров МСОКО - до 200% от должностного оклада.

2.5. Выплаты за интенсивность труда устанавливаются:

- за организацию экспериментальной работы в образовательном учреждении:
 - федерального, регионального, муниципального уровня (по одному основанию) - 15%;
 - учрежденческого уровня (при наличии программы) - 5%;
- за создание условий для работы городских методических объединений на базе ОУ - 10%;
- за участие в сетевом взаимодействии образовательных учреждений в рамках реализации программ допрофессиональной подготовки обучающихся до 10% (2% за каждую группу, но не более 10%);
- за наличие и соблюдение коллективного договора между администрацией и работниками ОУ - 5%;
- за организацию и проведение городского этапа конкурсов, фестивалей или соревнований муниципального уровня – до 30% (5% – за одно мероприятие);
- за участие педагогов в профессиональных конкурсах – 10% (за 1 конкурс);

- за наставническую работу – 15%.

2.6. Выплаты за качество выполняемых работ руководителям устанавливаются исходя из следующих показателей:

- за наличие призовых мест в конкурсах, соревнованиях - 3% за каждое призовое место (но не более 20%):
 - за наличие призовых мест в городских конкурсах, соревнованиях - 3% за каждое призовое место (но не более 20%);
 - за наличие призовых мест в областных конкурсах, соревнованиях - 5% за каждое призовое место (при наличии подтверждающего документа);
 - за наличие призовых мест в конкурсах, соревнованиях межрегионального и всероссийского уровня - 10% за каждое призовое место (при наличии подтверждающего документа);
 - за наличие призовых мест в международных конкурсах - 15% за каждое призовое место (при наличии подтверждающего документа);
- за укомплектованность детского коллектива УДО – до 40%
 - до 500 человек – 20%;
 - до 1000 человек – 25%;
 - до 1500 человек – 30%;
 - до 2000 человек – 35%;
 - свыше 2000 человек – 40%;
- за наличие дошкольных групп в ОУ – 10% за одну группу;
- за получение призовых мест в профессиональных конкурсах – 20% за каждое призовое место.

2.7. Персональная надбавка председателя департамента образования за особые условия труда – до 200%;

2.8. Ежемесячная доплата руководителям ОУ за выслугу лет по занимаемой должности:

- от 1 до 5 лет – 10%;
- от 5 до 10 лет – 15%;
- от 10 до 15 лет – 20%;
- 15 и более лет – 30%.

2.8.1. За организацию и предоставление платных образовательных услуг в размере должностного оклада.

2.9. Премии по итогам работы выплачиваются руководителям ОУ за счет средств, предусмотренных на оплату труда по смете расходов учреждения, до 6 должностных окладов с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера (при наличии средств).

2.10. Расчет суммы квартальной премии осуществляется по следующей формуле:

$SЗПхК-Кс$, где

SЗП – средняя заработная плата работников учреждения за соответствующий квартал (без учёта заработной платы директора ОУ);

К- коэффициент, установленный в соответствии со сложностью муниципального задания и разнообразием форм образовательных услуг, оказываемых ОУ;

Кс- коэффициент, снижения выплачиваемой премии (в %), установленный пунктом 3.18 настоящего Положения.

2.11. Премии:

2.11.1. по итогам финансово-хозяйственной деятельности за календарный год не выше 100% (выплачивается в феврале года, следующего за отчетным, из расчета должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера) по следующим показателям:

- за 100% исполнение бюджета и муниципального задания – 50%;
- свыше 99% - 40%
- свыше 95% - 30%

- за отсутствие замечаний по нецелевому и неэффективному использованию бюджетных и внебюджетных средств (итоги проверок, ревизий хозяйственной деятельности) - 30%;
- за отсутствие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками товаров, работ и услуг, а также по платежам в бюджеты и внебюджетные фонды- 20%;

2.11.2. По итогам работы за учебный год (выплачивается из расчета должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера). Размер выплат определяется председателем департамента образования.

2.12. Премии за счет средств от оказания платных услуг и доходов от иной приносящей доход деятельности до 2 должностных окладов с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера в год (при определении размера данных премий используется среднее значение должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера за 1 и 2 полугодие).

2.12.1. Премии за счет экономии средств, достигнутой дополнительно по сравнению с учтенным при планировании бюджетных ассигнований снижением потребления муниципальными учреждениями города Липецка энергетических ресурсов – до 100% должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера в год.

2.13. Выплата премий руководителям учреждений производится на основании приказа департамента образования в соответствии с данными предоставленными отделами департамента образования по направлениям своей деятельности.

Премии и выплаты за интенсивность труда и качество выполняемых работ начисляются за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

2.14. Назначение выплат стимулирующего характера руководителям учреждений производится 2 раза в год на основании приказа председателя департамента образования администрации города Липецка.

Доплаты и надбавки руководителям могут быть изменены в течение года при изменении статуса учреждения или при переводе руководителя на другое место работы.

2.15. Квартальная премия снижается на коэффициент снижения выплачиваемой премии (Кс):

- наличие дисциплинарных взысканий – 20%;

- наличие обоснованных жалоб, обращений в вышестоящие органы на нарушение трудового законодательства и прав участников образовательного процесса – 10%;
- наличие нарушений требований по охране труда участников образовательного процесса в учреждении в соответствии с действующим законом (на основании приказа департамента образования) - 10%;
- наличие травм, полученных учащимися и работниками в ходе образовательного процесса по вине ОУ – 20%;
- сокрытие несчастного случая с обучающимся, произошедшего во время образовательного процесса – 10%;
- нарушение финансово-хозяйственной дисциплины (по итогам проверок и решения балансовой комиссии) – 20%;
- нарушение исполнительской дисциплины (несоблюдение установленных сроков сдачи отчетности, несвоевременное выполнение приказов, распоряжений вышестоящих органов, невыполнение правил внутреннего трудового распорядка, несвоевременное информирование о травмированности обучающихся,) – 20%;
- несоответствие информации, размещённой на официальном сайте ОУ, требованиям действующего законодательства РФ – 10%.

2.15. Коэффициент снижения исчисляется суммарно при наличии нескольких оснований.

3. Размер и порядок оказания материальной помощи руководителям ОУ

3.1. Материальная помощь выплачивается в особых случаях (смерть работника или членов его семьи, свадьба работника, чрезвычайные ситуации, болезнь, юбилейные даты и др.). Размер материальной помощи определяется приказом председателя департамента образования города Липецка в каждом конкретном случае.

3.2. Материальная помощь оказывается в пределах установленного фонда оплаты труда.

к Положению о порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений образования

КЛАСТЕРЫ

ОУ И УДО в зависимости от объема и сложности муниципального задания

1. 2 кластер:

УДО в зависимости от количества контингента детей от 2000 человек и более: ЭЦ «ЭкоСфера».

КОЭФФИЦИЕНТЫ,

устанавливаемые в соответствии со сложностью муниципального задания и разнообразием форм образовательных услуг, оказываемых ОУ И УДО

1 кластер – $K=3$

2 кластер – $K=2,6$

3 кластер – $K=2,2$

4 кластер – $K=1,8$

к приказу МБУ ДО ЭЦ
«ЭкоСфера» г.Липецка
от 01.09.2016 № 134-к

С О С Т А В

комиссии по установлению компенсационных и стимулирующих выплат
работникам МБУ ДО ЭЦ «ЭкоСфера» г. Липецка

Козлова Н.В., директор ЭЦ «ЭкоСфера» г. Липецка - председатель комиссии.
Потапова М.Ю., зам. директора - заместитель председателя комиссии.
Шальнева Н.В.- секретарь

Члены комиссии:

Куприна М.В. – методист
Абросичкина И.Г. – педагог д.о.

к приказу МБУ ДО ЭЦ
«ЭкоСфера» г.Липецка
от 01.09.2016 № 134-к

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по установлению компенсационных и стимулирующих выплат
работникам МБУ ДО ЭЦ «ЭкоСфера» г.Липецка

1. Общие положения.

Комиссия по установлению компенсационных и стимулирующих выплат сотрудникам экологического центра (в дальнейшем именуемая Комиссия), создается в целях рассмотрения показателей работы сотрудников экологического центра.

Комиссия формируется из работников экологического центра в составе 5-7 человек. Персональный состав комиссии утверждается приказом директора учреждения.

Заседания Комиссии проводятся в течение каждого квартала (полугодия, года), не позднее, чем за 10 дней до его окончания.

Заседание Комиссии ведет председатель Комиссии. Заседание Комиссии не правомочно в случае отсутствия на заседании председателя и заместителя председателя Комиссии.

Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее 1/2 членов комиссии. Решение принимается простым большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании.

Результат заседания Комиссии оформляется протоколом заседания Комиссии и изданным на основании протокола приказом.

2. Права и обязанности членов Комиссии.

Члены комиссии изучают информацию о творческой, научной, методической деятельности сотрудников учреждения, представленной администрацией учреждения, методистами, руководителями отделов.

Заместитель председателя Комиссии:

- ведет заседание Комиссии во время отсутствия председателя;
- предварительно анализирует представленную информацию с членами комиссии.

Секретарь Комиссии:

- ведет протокол заседания Комиссии, оформляет его в течение 3-х дней со дня заседания Комиссии;
- заблаговременно извещает членов комиссии о дне проведения заседания Комиссии.

Члены Комиссии несут ответственность в установленном законом порядке за полноту и достоверность сведений, и своевременность их предоставления.

к приказу МБУ ДО ЭЦ
«ЭкоСфера» г.Липецка
от 01.09.2016 № 134-к

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда руководителей муниципальных учреждений
образования города Липецка

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда руководителей учреждений, учредителем которых является департамент образования администрации города Липецка. Настоящее Положение включает в себя:

- перечень видов выплат компенсационного характера, условия их установления;

- перечень выплат стимулирующего характера, условия их установления;

1.2. Положение разрабатывается, изменяется и дополняется рабочей группой департамента образования и утверждается приказом департамента образования.

1.3. Система оплаты труда руководителей учреждений устанавливается в соответствии с правовыми актами органа местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

1.4. Оплата труда руководителей учреждений включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Оплата труда (заработная плата) руководителя устанавливаются (начисляются) в пределах фонда оплаты труда учреждения на текущий финансовый год.

1.6. Выплаты стимулирующего характера имеют своей целью повышение материальной заинтересованности руководителей образовательных учреждений в повышении качества образовательной деятельности и основываются на:

- получении объективных данных о текущем состоянии, а в дальнейшем — динамике успешности деятельности руководителей образовательных учреждений на основе внешней экспертной оценки деятельности;

- выявлении стимулов для повышения эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений согласно полученным данным;

- использовании результатов оценки при установлении выплат стимулирующего характера;

- проведении самооценки руководителем собственных результатов профессиональной деятельности.

2. Размеры должностных окладов руководителей учреждений

2.1. Должностной оклад руководителей учреждений 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.

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

3. Размер и порядок осуществления выплат компенсационного характера руководителям муниципальных учреждений образования

3.1. Выплаты компенсационного характера обеспечивают оплату труда в повышенном размере руководителям учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, отклоняющимися от нормальных.

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются:

а) в общеобразовательных учреждениях уголовно-исполнительной системы – 20% должностного оклада;

б) в общеобразовательных учреждениях уголовно-исполнительной системы строгого режима – до 50%, особого режима - до 75% должностного оклада;

в) в образовательных учреждениях, организующих работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (для ДООУ № 18, ОУ №16, 32) – 20% должностного оклада.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются учредителем при заключении трудового договора или при внесении изменений в условия трудового договора руководителям учреждений.

4. Размер и порядок выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений образования

4.1. Виды выплат стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда руководителей, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации города Липецка от 14.12.2015 № 2315

4.2. Руководителям устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- за наличие государственных, отраслевых наград, ученой степени;
- за выслугу лет;
- за интенсивность и высокие результаты труда;
- премии по итогам работы за квартал, год, за привлечение внебюджетных средств, разовые премии за достигнутые успехи в работе, за счет средств грантов, полученных учреждением в форме субсидий, в связи с профессиональным праздником.

4.3. Выплаты за наличие государственных, отраслевых наград, ученой степени устанавливаются в следующем размере:

- за наличие значка «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Отличник физической культуры и спорта», знака или почетного звания «Почетный работник общего образования РФ», грамоты Министерства образования и науки РФ в размере 15% должностного оклада;
- за почетное звание «Заслуженный», ученую степень кандидата наук в размере 25% должностного оклада;
- за почетное звание «Народный», ученую степень доктора наук в размере 50% должностного оклада.

При наличии нескольких почетных званий и ученой степени выплата к должностному окладу устанавливается по одному из оснований (более высокому).

4.4. Выплата за выслугу лет устанавливается в размере до 40% должностного оклада в следующих размерах:

от 1 до 5 лет	10%
от 5 до 10 лет	20%
от 10 до 15 лет	25%
от 15 до 20 лет	30%
свыше 20 лет	40%

При установлении выплаты за выслугу лет учитываются периоды:

- замещения государственных должностей и должностей государственной службы Российской Федерации;
- замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы Российской Федерации;
- работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и органах местного самоуправления;
- работы на соответствующих должностях в государственных и муниципальных учреждениях;
- работы в соответствующей отрасли или по специальности.

4.5. Выплаты руководителям за интенсивность и высокие результаты труда устанавливаются до 200% должностного оклада.

Назначение выплат производится 1 раз в год приказом департамента образования администрации города Липецка при составлении тарификации на очередной учебный год.

4.6. Показатели интенсивности и высоких результатов труда (на основании муниципального мониторинга системы образования (далее ММСО):

4.6.1. руководителей муниципальных учреждений дополнительного образования

№ п/п	Наименование показателей	Значение показате- лей (%)
1.	Интенсивность труда при выполнении муниципального задания в зависимости от показателя объема услуги:	
	от 33000 до 123000 человеко-часов пребывания	5
	от 123001 до 205000 человеко-часов пребывания	10
	от 205001 и выше человеко-часов пребывания	15
2.	Отсутствие обоснованных жалоб	5
3.	Интенсивность труда при управлении образовательным процессом, организуемым в отдельно стоящих зданиях, - от 2 до 3 - от 4 и выше	15 20
4.	Участие руководителя УДО в работе органов общественного управления образованием (координационных советах, комиссиях, коллегиях, рабочих группах, созданных департаментом образования администрации города Липецка, управлением образования и науки Липецкой области), коллегиальных органов других ведомств и советов общественного самоуправления	2
5.	Организация работы по развитию социального партнёрства: наличие первичной профсоюзной организации с охватом не менее 51% от общего количества работников	5
6.	Представление руководителем опыта работы УДО на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, конференциях, семинарах и других мероприятиях), средствах массовой информации:	3
7.	Сохранность контингента учащихся на конец учебного года от первоначального комплектования не менее 87%	15
8.	Увеличение охвата учащихся, получающих услуги дополнительного образования в УДО, по отношению к аналогичному периоду прошлого года	10
9.	Наличие победителей и призеров различных этапов олимпиад (соревнований, в т.ч. научно-практических конференций интеллектуальной направленности) муниципальный уровень: – количество призовых мест от 1 до 10 – количество призовых мест от 11 и выше региональный уровень:	8 12

	– наличие призовых мест всероссийский уровень и выше:	14
	– наличие призовых мест	16
10.	Наличие победителей и призеров творческих конкурсов различных уровней: муниципальный уровень	
	– количество призовых мест более 30	8
	– количество призовых мест от 11 до 30	6
	– количество призовых мест от 1 до 10	4
	региональный и межрегиональный уровень	10
	всероссийский уровень	15
	международный уровень	20
11.	Удельный вес учащихся, охваченных конкурсными мероприятиями творческой и интеллектуальной направленности, в общей численности обучающихся УДО (не менее 80%)	10
12.	Отсутствие травм, полученных в образовательном процессе по причине нарушения педагогическими и другими работниками должностных инструкций	3
13.	Наличие инновационных проектов (программ), реализуемых УДО:	
	– в муниципальной системе образования	10
	– в рамках деятельности данного УДО в качестве региональной инновационной площадки	12
	– в составе федеральных инновационных площадок, инновационных научно-образовательных площадок, организованных при государственных образовательных организациях высшего образования	15
14.	Успешное участие УДО (наличие призового места) в конкурсах и грантах:	
	– муниципального уровня	5
	– регионального уровня	7
	– федерального уровня	10
15.	Участие педагогических работников в профессиональных конкурсах муниципального и выше уровней	5
16.	Наличие призовых мест, занятых педагогическими работниками в профессиональных конкурсах муниципального и выше уровней (кроме дистанционных конкурсов)	10
17.	Удельный вес педагогов УДО в возрасте до 35 лет в общей численности педагогов (за предыдущий календарный год): – от 8,8 до 9,0%	3

	– 9,0% и выше	5
18.	Достижение средней заработной платы педагогических работников не ниже уровня, достигнутого в предыдущем году	5
19.	Исполнение бюджета (100%)	5

4.7. Премии:

4.7.1. премии по итогам работы за квартал, год выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности, в размере средней заработной платы работников учреждения за соответствующий квартал, год (без учёта заработной платы руководителям ОУ):

– квартальные премии за 1, 2, 3 квартал устанавливаются в размере 1,5 должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера;

– годовая премия (по итогам работы за год на основании отчета о выполнении целевых и финансовых показателей муниципального задания за соответствующий отчетный период, представляемого руководителями учреждений в сроки и по формам, установленным департаментом образования) в размере 1,5 должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера;

4.7.2. премия за организацию платных образовательных услуг (выплачивается 2 раза в год):

- от 200 тыс. до 500 тыс. рублей - 50% должностного оклада;
- от 500 тыс. до 1 млн. рублей - 100% должностного оклада;
- от 1 млн. до 1,5 млн. рублей - 50% должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- свыше 1,5 млн. рублей - 100% должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера»;

4.7.3. премия за счет средств гранта, полученного учреждением в форме субсидии на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда работников за достижение наилучших показателей качества образования, выплачивается в размере не более должностного оклада с учетом стимулирующих и компенсационных выплат;

4.7.4. разовые премии:

– по итогам подготовки ОУ к новому учебному году (выплачивается на основании итоговых баллов, представленных председателями комиссии по приемке готовности образовательного учреждения к новому учебному году). Размер выплат определяется:

- 10 баллов - 10 тыс. рублей;
- от 9 до 9,9 баллов - 9 тыс. рублей;
- от 8 до 8,9 баллов - 8 тыс. рублей;
- от 7 до 7,9 баллов - 7 тыс. рублей;
- от 6 до 6,9 баллов - 6 тыс. рублей;
- за успешное проведение мероприятий федерального, регионального и муниципального уровней, участие педагогов в конкурсах всероссийского, региональ-

ного уровней, реализацию проектов, направленных на развитие системы образования города Липецка и повышение её престижа, за ввод здания в эксплуатацию (для руководителей строящихся или находящихся в стадии капитального ремонта образовательных учреждений);

- руководителям УДО, находящихся в первой семерке рейтинга ММСО и др. в размере не более должностного оклада с учетом стимулирующих и компенсационных выплат.

4.8. Премия в связи с профессиональным праздником «День учителя» выплачивается в размере должностного оклада.

4.9. При определении размера премии по итогам работы за квартал основанием для невыплаты премии руководителю учреждения являются:

- нанесение руководителем учреждению своими действиями и (или) бездействием материального ущерба, в том числе в результате нецелевого использования средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной сметой учреждения;
- нарушение требований противопожарной безопасности и норм охраны труда;
- наличие фактов нарушения лицензионных требований для осуществления образовательной деятельности»;

4.10. «При определении размера премии по итогам работы за квартал основанием для снижения размера премии руководителю учреждения являются:

- наложение на руководителя учреждения дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных трудовых обязанностей.

Снижение размера премии за наложенное дисциплинарное взыскание допускается не более чем на 30% назначенной премии:

- выговор – 30%;
- замечание – 20%»

4.11. Основанием для снижения размера премии руководителю учреждения по итогам работы за год, являются:

- невыполнение муниципального задания (итоговая оценка эффективности и результативности выполнения муниципального задания менее 90%);

Снижение размера премии осуществляется пропорционально проценту невыполнения муниципального задания.

- несвоевременное представление отчетов о выполнении муниципального задания за соответствующий отчетный период.

Снижение размера премии составляет 15% назначенной премии.

4.12. Премии выплачиваются руководителям учреждений за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске. В случае увольнения руководителя учреждения 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.

4.13. Основанием для выплаты премии руководителю учреждения является приказ департамента образования.

– 5. Размер и порядок оказания материальной помощи руководителям ОУ:

Материальная помощь выплачивается руководителю учреждения по его личному заявлению и на основании приказа департамента образования в пределах экономии фонда оплаты труда в текущем финансовом году конкретного учреждения в связи с юбилейными датами за многолетний и добросовестный труд, по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение, и прочее и регламентируется локальным актом (коллективным договором) учреждения. Конкретный размер материальной помощи устанавливается председателем департамента образования.

УЧТЕНО

мнением профсоюзной организации
МБУ ДО ЭЦ «ЭкоСфера» г.Липецка

Председатель профкома
профсоюзной организации

_____ В.В. Потеряева