

Приложение
к приказу департамента образования
администрации города Липецка
от 31.12.2015 № 1605
(с изменениями и дополнениями
от 10.02.2016, от 17.03.2017, от 25.08.2017)

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений
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 устанавливается (начисляется) 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.

1.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных образовательных учреждений, формируемой за

счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) не может превышать шестикратный размер.

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 30% 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	30%
свыше 15 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 учреждений 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 общеобразовательных учреждений

№ п/п	Наименование показателей	Значение показателей (%)
1.	Интенсивность труда при выполнении муниципального задания в зависимости от объема предоставляемых услуг	
1.1.	Общеобразовательные учреждения (за искл. МБОУ №№16, 32), в муниципальные задания которых входят услуги по реализации адаптированных ООП ДО, ООП НОО, ООП ООО, ООП СОО ¹ : до 5% от 6 % и выше	2 5
1.2.	Общеобразовательные учреждения, в муниципальные задания которых входят услуги по реализации программ, обеспечивающих углубленное изучение отдельных предметов (профильное обучение) ² : до 10% от 11 до 20% от 21 до 30% от 31 до 40% от 41 % и выше	1 2 3 4 5
1.3.	Общеобразовательные учреждения, в муниципальные задания которых входят услуги по реализации ООП ДО ³ : до 10% от 11 до 20% от 21 до 30% от 31% и выше	2 3 4 5
2.	Отсутствие обоснованных жалоб	5
3.	Интенсивность труда при управлении образовательным процессом, организуемым в отдельно стоящих зданиях, - от 2 до 3 - от 4 и больше	15 20
4.	Участие руководителя 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 ОУ на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, конференциях, семинарах и других мероприятиях), средствах массовой информации	3

¹ надбавка зависит от доли детей, осваивающих адаптированные программы на уровнях дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования, в общей численности обучающихся в ОУ.

² надбавка зависит от доли детей, осваивающих программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных предметов (профильное обучение), на уровнях начального общего, основного общего и среднего общего образования, в общей численности учащихся в ОУ.

³ надбавка зависит от доли детей, осваивающих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, в общей численности обучающихся в ОУ.

7.	Наличие проектов, инициированных и реализованных управляющими, попечительскими советами (некоммерческими партнерствами, фондами и т.д.)	2
8.	Наличие победителей и призеров различных этапов всероссийской олимпиады школьников муниципальный этап:	
	– количество призовых мест более 30	10
	– количество призовых мест от 21 до 30	7
	– количество призовых мест от 11 до 20	5
	– количество призовых мест от 1 до 10	3
	региональный этап:	
	– количество призовых мест – 10 и более	10
	– количество призовых мест от 4 до 9	7
	– количество призовых мест от 1 до 3	5
	заключительный этап:	
	– 1 призовое место	5
	– 2 призовых места	7
	– 3 призовых места и более	10
9.	Наличие победителей и призеров открытых муниципальных олимпиад:	
	– количество призовых мест более 30	6
	– количество призовых мест от 21 до 30	5
	– количество призовых мест от 11 до 20	4
	– количество призовых мест от 6 до 10	3
	– количество призовых мест от 1 до 5	2
10.	Наличие победителей и призеров творческих конкурсов различных уровней: муниципальный уровень (конкурсы, проводимые ДО или другими структурными подразделениями администрации города Липецка)	
	– количество призовых мест более 30	5
	– количество призовых мест от 11 до 30	4
	– количество призовых мест от 1 до 10	3
	региональный (конкурсы, проводимые УОиН Липецкой области или другими структурными подразделениями администрации Липецкой области)	
	– количество призовых мест более 10	7
	– количество призовых мест от 1 до 10	5
11.	Наличие победителей и призеров интеллектуальных конкурсов различных уровней: муниципальный уровень (конкурсы, проводимые ДО или другими структурными подразделениями администрации города Липецка)	
	– количество призовых мест более 30	5
	– количество призовых мест от 11 до 30	4
	– количество призовых мест от 1 до 10	3
	региональный (конкурсы, проводимые УОиН Липецкой области или другими структурными подразделениями администрации Липецкой области)	

	– количество призовых мест более 10	7
	– количество призовых мест от 1 до 10	5
12.	Наличие победителей и призеров спортивных соревнований различных уровней: муниципальный уровень (конкурсы, проводимые ДО или другими структурными подразделениями администрации города Липецка)	
	– количество призовых мест более 30	5
	– количество призовых мест от 11 до 30	4
	– количество призовых мест от 1 до 10	3
	региональный уровень (конкурсы, проводимые УОиН Липецкой области или другими структурными подразделениями администрации Липецкой области)	
	– количество призовых мест более 10	7
	– количество призовых мест от 1 до 10	5
13.	Доля детей, осваивающих ООП дошкольного образования в общеобразовательных учреждениях	
	– от 2 до 20%	5
	– 20% и более	7
14.	Положительные результаты мониторинга посещаемости воспитанников (посещаемость воспитанников, равная среднему городскому показателю или выше) (для учреждений осуществляющих услуги по реализации ООП ДО)	5
15.	Положительные результаты мониторинга состояния здоровья воспитанников (заболеваемость воспитанников, равная среднему городскому показателю или ниже) (для учреждений осуществляющих услуги по реализации ООП ДО)	10
16.	Рациональное выполнение натуральных норм питания воспитанников по основным продуктам питания на уровне не ниже 95% (для учреждений осуществляющих услуги по реализации ООП ДО)	5
17.	Увеличение охвата учащихся, получающих услуги дополнительного образования в ОУ, по отношению к аналогичному периоду прошлого года	5
18.	Удельный вес учащихся, обучающихся на дому, в общей численности учащихся в ОУ (для МБОУ №№ 16,32)	
	от 5 до 10%	5
	от 11% и выше	7
19.	Удельный вес учащихся, освоивших адаптированные образовательные программы, в численности учащихся данной категории (не менее 75%) (для ОУ №16, 32)	5
20.	Наличие инновационных проектов (программ), реализуемых ОУ:	
	– в муниципальной системе образования	10
	– в рамках деятельности данного ОУ в качестве региональной инновационной площадки	12
	– в составе федеральных инновационных площадок, инновационных научно-образовательных площадок, организованных при государственных образовательных организациях высшего образования	15
21.	Отсутствие травм, полученных в образовательном процессе по	5

	причине нарушения педагогическими и другими работниками ОУ должностных инструкций	
22.	Отсутствие правонарушений среди учащихся ОУ	5
23.	Отсутствие преступлений среди учащихся ОУ	5
24.	Успешное участие ОУ (наличие призового места) в конкурсах и грантах:	
	– муниципального уровня	5
	– регионального уровня	8
	– федерального уровня	10
25.	Наличие динамики индивидуальных достижений учащихся в соответствии с ФГОС, фиксируемой внутришкольным мониторингом	5
26.	Участие педагогических работников в профессиональных конкурсах муниципального и выше уровней	5
27.	Наличие призовых мест, занятых педагогическими работниками в профессиональных конкурсах муниципального и выше уровней (кроме дистанционных конкурсов)	10
28.	Удельный вес учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей (за предыдущий календарный год):	
	- от 13,5 до 15%	3
	- 15% и выше	5
29.	Достижение средней заработной платы педагогических работников не ниже уровня, достигнутого в предыдущем году	5
30.	Исполнение бюджета (100%)	5
31.	качество образования выпускников 9, 11-х классов	10
32.	соответствие внутренней и внешней оценок качества образования выпускников 9, 11-х классов	10
33.	качество информационной работы, проводимой ОУ с участниками образовательных отношений по подготовке и проведению ГИА	7
34.	эффективность работы ОУ по формированию профессионального выбора выпускников 9, 11-х классов	5

4.6.2. руководителей муниципальных учреждений дополнительного образования

№ п/п	Наименование показателей	Значение показателей (%)
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	15
	- от 4 и выше	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: – наличие призовых мест всероссийский уровень и выше: – наличие призовых мест	8 12 14 16
10.	Наличие победителей и призеров творческих конкурсов различных уровней: муниципальный уровень – количество призовых мест более 30 – количество призовых мест от 11 до 30 – количество призовых мест от 1 до 10 региональный и межрегиональный уровень всероссийский уровень международный уровень	8 6 4 10 15 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

4.6.3. руководителей муниципальных дошкольных учреждений

№ п/п	Наименование показателей	Значение показателей (%)
1.	Интенсивность труда при выполнении муниципального задания в зависимости от количества реестровых записей ведомственного перечня предоставляемых услуг и работ:	
	от 1 до 2	5
	от 3 до 5	10
	от 6 и выше	15
2.	Отсутствие обоснованных жалоб	5
3.	Интенсивность труда при управлении образовательным процессом, организуемым в отдельно стоящих зданиях,	
	- от 2 до 3	15
	- от 4 и выше	20
4.	Участие руководителя ДООУ 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 ДООУ на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах,	3

	конференциях, семинарах и других мероприятиях), средствах массовой информации	
7.	Удельный вес воспитанников, охваченных конкурсными мероприятиями, в общей численности воспитанников старшего дошкольного возраста: - от 30 до 40% - от 20% до 30 % - от 10% до 20%	10 8 5
8.	Наличие среди воспитанников призеров и победителей творческих конкурсов различного уровня: - абсолютный победитель - призовое место	10 5
9.	Наличие среди воспитанников призеров и победителей интеллектуальных конкурсов различного уровня: - абсолютный победитель - призовое место	10 5
10.	Наличие среди воспитанников призеров и победителей спортивных соревнований различного уровня: - абсолютный победитель - призовое место	10 5
11.	Положительные результаты мониторинга состояния здоровья воспитанников (заболеваемость воспитанников, равная среднему городскому показателю или ниже)	10
12.	Положительные результаты мониторинга летней оздоровительной работы (выраженный оздоровительный эффект, равный среднему городскому показателю или выше)	5
13.	Положительные результаты мониторинга посещаемости воспитанников (посещаемость воспитанников, равная среднему городскому показателю или выше)	5
14.	Рациональное выполнение натуральных норм питания воспитанников по основным продуктам питания на уровне не ниже 95%	5
15.	Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников во время пребывания в ДОУ	5
16.	Участие ДОУ в реализации инновационных проектов и программ в составе: - стажировочных, базовых площадок различных уровней, работе ресурсных центров; - опорных ДОУ	15 10
17.	Успешное участие ДОУ (наличие призового места) в конкурсах и грантах: – муниципального уровня	5
	– регионального уровня	7
	– федерального уровня	10
18.	Удельный вес педагогических работников ДОУ в возрасте до 30 лет в общей численности педагогических: - от 10% до 14%; - 15% и выше	3 5
19.	Участие педагогических работников в профессиональных конкурсах: - участие	5

	- наличие призовых мест	10
20.	Организация вариативных форм предоставления дошкольного образования (ГКП, семейные группы)	5
21.	Участие родителей в фестивалях, спартакиадах муниципального уровня (в составе семейных команд) - участие - наличие призовых мест	5 10
22.	Достижение средней заработной платы педагогических работников не ниже уровня, достигнутого в предыдущем году	5
23.	Исполнение бюджета (100%)	5

4.6.4. руководителя муниципального автономного учреждения детского загородного оздоровительного лагеря «Орленок»

№ п/п	Наименование показателей	Значение показателей (%)
20.	Отсутствие обоснованных жалоб	5
21.	Интенсивность труда при организации процесса оздоровления детей в отдельно стоящих зданиях свыше 6, расположенных в разных муниципальных образованиях	100
22.	Интенсивность труда при организации режима круглосуточного пребывания детей	50 (на срок пребывания детей)
23.	Участие руководителя ДЗОЛ 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
24.	Организация работы по развитию социального партнёрства: наличие первичной профсоюзной организации с охватом не менее 51% от общего количества работников	5
25.	Представление руководителем опыта работы ДЗОЛ на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, конференциях, семинарах и других мероприятиях), средствах массовой информации	3
26.	Отсутствие травм, полученных по причине нарушения педагогическими и другими работниками должностных инструкций	10
27.	Исполнение бюджета (100%)	5
28.	Организация содержательного досуга детей и подростков в период оздоровительной кампании через деятельность творческих объединений различной направленности (при наличии лицензии): - от 1 до 3 - от 4 до 6 - свыше 6	5 10 15

29.	Выполнение муниципальной работы по организации отдыха детей и молодежи сверх норм, предусмотренных муниципальным заданием (чел.): - от 10 до 20 - от 20 до 30 - от 30 до 40 - свыше 40	5 10 15 20
30.	Участие учреждения (программ лагеря) в конкурсах различных уровней: - муниципального - регионального - всероссийского - международного	3 5 10 15
31.	Успешное участие (наличие призового места) в конкурсах различных уровней: - муниципального - регионального - всероссийского - международного	10 15 20 25

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, и устанавливаются в размере средней заработной платы работников учреждения за соответствующий квартал, год (без учета заработной платы руководителя ОУ);

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

- от 50 до 200 тыс. рублей - 30% должностного оклада;
- от 200 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 за счёт средств экономии фонда оплаты труда:

– 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, регионального уровней, реализацию проектов, направленных на развитие системы образования города Липецка и повышение её престижа, за ввод здания в эксплуатацию (для руководителей, строящихся и находящихся в стадии капитального ремонта образовательных учреждений, а также в первый год их функционирования);
- руководителям общеобразовательных учреждений, обеспечивающих высокий уровень подготовки учащихся и вошедших в перечень Лучших школ России, в том числе в ТОП-500, ТОП-200, ТОП-100; обеспечивающих высокий уровень подготовки пунктов проведения экзаменов в форме ЕГЭ и ОГЭ; занимающих лидирующие позиции в рейтингах ММСО; обеспечивающих условия для выполнения учащимися нормативов и требований знаков отличия ВФСК «ГТО»;
- руководителям ДОУ, находящихся в первой десятке рейтинга ММСО;
- 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.