

Администрация города Новочеркаска
Управление образования

ПРИКАЗ

29.12.2020

№ 699

г. Новочеркасск

Об утверждении Положения об оплате труда
руководителей муниципальных
учреждений города Новочеркаска, подведомственных
Управлению образования Администрации города

На основании постановлением Администрации города Новочеркаска от 14.12.2020 № 2 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений системы образования города Новочеркаска, подведомственных Управлению образования Администрации города,

П Р И К А З Ы В А Ю :

1. Утвердить Положения об оплате труда руководителей муниципальных учреждений города Новочеркаска, подведомственных Управлению образования Администрации города (приложение).

2. Признать утратившим силу приказ Управления образования от 30.12.2016 № 726 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных учреждений города Новочеркаска, подведомственных Управлению образования Администрации города».

2. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Начальник управления



Е.Л. Салтыкова

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда руководителей муниципальных учреждений,
подведомственных Управлению образования Администрации города

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города (далее – учреждения).

1.2. Настоящее положение определяет:

1.2.1. размеры должностных окладов, ставок заработной платы руководителей;

1.2.2. условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;

1.2.3. иные вопросы оплаты труда.

2. Размеры должностных окладов

2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе и в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

Квалификационная группа	Тип (вид) учреждения	Должностной оклад, рублей
II	Учреждения образования I группы по оплате труда руководителей	16056,0
III	Учреждения образования II и III групп по оплате труда руководителей	14599,0
IV	Учреждения образования IV группы по оплате труда руководителей	11877

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Руководителям учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу, ставке зароботной платы, %
----------	---------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------

1	2	3
1	За работу в дошкольных образовательных учреждениях, имеющих группы компенсирующей и оздоровительной направленности	до 15
2	За работу в образовательных учреждениях, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья	до 15
3	За работу в учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах (группах)	до 20
4	За работу в общеобразовательных учреждениях с обучающимися, содержащимися в исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы	до 50
5	За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в общеобразовательных, дошкольных учреждениях:	до 20

3.2. Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству.

3.3. Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда учреждения на очередной финансовый год.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Руководителям учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 4.1.1. за интенсивность и высокие результаты работы;
- 4.1.2. за качество выполняемых работ;
- 4.1.3. за выслугу лет;
- 4.1.4. премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставка заработной платы).

4.3. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) на повышающий коэффициент.

4.4. Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы), за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат.

4.5. Руководителям учреждений устанавливается надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 % от должностного оклада, ставки заработной платы с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

4.5.1. Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается Управлением образования Администрации города (далее – Управление образования) в соответствии с показателями эффективности деятельности учреждений и их Руководителей (далее – рейтинг).

4.5.2. Надбавка за качество выполняемых работ для Руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается по показателям рейтинга в размере:

- с 1 по 7 место – 200 процентов;
- с 8 по 12 место – 190 процентов;
- с 13 по 17 место – 180 процентов;
- с 18 по 22 место – 170 процентов;

- вновь назначенному Руководителю устанавливается надбавка за качество выполняемых работ в размере 100 процентов;

- в случае назначения на должность Руководителя лица, длительное время исполнявшего обязанности Руководителя, надбавка за качество выполняемых работ может быть установлена на основе показателей эффективности деятельности учреждений.

4.4.2. Надбавка за качество выполняемых работ для Руководителей дошкольных образовательных учреждений устанавливается по показателям рейтинга в размере:

- с 1 по 8 место – 180 процентов;
- с 9 по 16 место – 170 процентов;
- с 17 по 24 место – 160 процентов;
- с 25 по 31 место – 150 процентов;
- с 32 по 38 место – 140 процентов;
- с 39 по 45 место – 130 процентов;

- вновь назначенному Руководителю устанавливается надбавка за качество выполняемых работ в размере 100 процентов;

- в случае назначения на должность Руководителя лица, длительное время исполнявшего обязанности Руководителя, надбавка за качество выполняемых работ может быть установлена на основе показателей эффективности деятельности учреждений.

4.5.3. Надбавка за качество выполняемых работ для Руководителей учреждений дополнительного образования устанавливается по показателям рейтинга в размере:

- 1 и 2 место – 150 процентов;
- 3 и 4 место – 140 процентов;
- 5 и 6 место – 130 процентов.

- вновь назначенному Руководителю устанавливается надбавка за качество выполняемых работ в размере 80 процентов;

- в случае назначения на должность Руководителя лица, длительное время исполнявшего обязанности Руководителя, надбавка за качество выполняемых работ может быть установлена на основе показателей эффективности деятельности учреждений.

4.4.4. Надбавка за качество выполняемых работ для Руководителей Центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений устанавливается в размере 120 процентов.

4.4.5. Надбавка за качество выполняемых работ для Руководителей вновь открываемых учреждений устанавливается в размере 130 процентов сроком на 24 месяца с даты ввода в эксплуатацию здания. При условии достижения более высоких результатов по итогам рейтинга устанавливается надбавка в соответствии с рейтинговым местом.

4.4.6. Возможно разовое изменение размера надбавки за качество выполняемых работ:

- в сторону увеличения в связи с выполнением разового поручения Управления образования; качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью;

- в сторону уменьшения при наличии дисциплинарного взыскания; неисполнение должным образом должностных обязанностей.

4.4.7. В случае разницы при подсчете баллов показателей рейтинга в 10 баллов, учреждениям устанавливается одно место.

4.5. Положение о комиссии по оценке показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей определяется в приложении 1 к настоящему Положению.

4.6. Руководителям, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными требованиями (профессиональными стандартами) надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы и составляет:

- при наличии ученой степени доктора наук – 30 %;
- при наличии ученой степени кандидата наук – 20 %.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

4.7. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается руководителям, имеющим почетное

звание Российской Федерации или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается руководителям, имеющим почетное звание «народный» или «заслуженный».

Надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается руководителям, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается в процентах от должностного оклада и составляет:

при наличии почетного звания «народный» – 30 %;

при наличии почетного звания «заслуженный» – 20 %;

при наличии ведомственной награды – 15 %.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у руководителя двух и более почетных званий или ведомственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака), утверждается Управлением образования Администрации города.

4.8. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, учетом общего количества лет, проработанных в дошкольных образовательных учреждениях вне зависимости от их ведомственной принадлежности (далее – стаж работы).

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах и составляет при стаже работы:

от 1 до 5 лет – 10 %;

от 5 до 10 лет – 15 %;

от 10 до 15 лет – 20 %;

свыше 15 лет – 30 %.

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

В стаж работы для установления надбавки за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных организациях

Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 26.12.1991 включительно, в случае, если данный стаж учитывался работнику при назначении повышающего коэффициента за выслугу лет до 01.01.2017.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера.

4.9. Руководителям учреждений осуществляются премиальные выплаты по итогам работы.

4.9.1. Премирование производится по решению начальника Управления образования Администрации города в соответствии с Положением о премировании (приложение 2).

4.9.2. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

5. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей

5.1. Учреждения относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением:

5.1.1. численность работников;

5.1.2. количество обучающихся (воспитанников);

5.1.3. сменность работы учреждения;

5.1.4. превышение плановой (проектной) наполняемости;

5.1.5. другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

5.2. Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в учреждении	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество обучающихся в общеобразовательных музыкальных, художественных школах и школах искусств	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3.	Количество групп в дошкольных учреждениях	за 1 группу	10
4.	Количество обучающихся в		

1	2	3	4
	учреждениях дополнительного образования детей:		
	в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
	в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных: авиаторов, космонавтов, туристов,	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
	техников, натуралистов и других; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности; музыкальных, художественных школах		
5.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего:	
		I квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
6.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других учреждениях	за наличие до 4-х групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 10
		за наличие 4-х и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в учреждениях, работающих в таком режиме	до 30
7.	Наличие филиалов	за каждый филиал: до 100 человек	до 20
		от 100 до 200 человек	до 30
		свыше 200 человек	до 50
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10

1	2	3	4
9.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования), физкультурно-оздоровительного комплекса	за каждый вид	до 15
10.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
11.	Наличие автотранспортных средств и другой самоходной техники на балансе учреждения, используемых для обучения в учебном процессе	за каждую единицу	до 3, но не более 20
	другой учебной техники	за каждую единицу	до 20
12.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
13.	Наличие собственных: котельной, очистных и за каждый вид других сооружений		до 20
14.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
15.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и другое)	за каждый вид	до 15
16.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

1	2	3	4
	(кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида		
17.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оборудованности	до 10
18.	Наличие дополнительных платных образовательных услуг	за каждый вид	до 20

Примечания:

1. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается Управлением образования.

2. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется:

3. по общеобразовательным и дошкольным учреждениям – по списочному составу на начало учебного года;

4. по учреждениям дополнительного образования – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующего планируемому, при этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

5.3. Группа по оплате труда руководителей определяется 1 раза в год Управлением образования в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

5.4. Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5.6. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

5.7. Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи относятся ко II группе по оплате труда руководителей.

5.8. Группы по оплате труда для руководителей учреждений в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям, определяются следующим образом:

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Группа (в зависимости от суммы баллов)			
		I	II	III	IV
1	Общеобразовательные учреждения; дошкольные образовательные	Свыше 500	До 500	До 350	До 200

учреждения; учреждения дополнительного образования детей				
-------------------------------------------------------------	--	--	--	--

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда руководителям может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда.

6.1.1. Выплата материальной помощи руководителям производится в соответствии с распорядительным актом начальника Управления образования на основании письменного заявления.

6.1.2. Материальная помощь может выплачиваться в определенных жизненных ситуациях до 10000 рублей ;

а) руководителю вступившему в брак впервые и проработавшему в учреждении не менее года, а также при рождении ребенка;

б) в случае тяжелой, либо продолжительной болезни;

в) в связи с непредвиденными обстоятельствами (пожар, кража, несчастный случай и т.п.) и стихийными бедствиями;

г) в случае смерти члена семьи.

6.1.3. Выплата материальной помощи производится с учетом финансовых возможностей.

6.1.4. Материальная помощь не является вознаграждением за труд, поэтому в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса РФ не включается в расчет среднего заработка.

6.2. Руководителям учреждений устанавливается предельная кратность дохода по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения.

6.3. Руководителю учреждения предельная кратность устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников в следующих размерах:

Среднесписочная численность, человек	Предельная кратность
До 50,0	До 3,0
От 50,0 до 100,0	До 4,0
От 100,0 до 150,0	До 5,0
Свыше 150,0	До 6,0

6.4. Конкретный размер предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников, возглавляемого им учреждения, устанавливается Управлением образования 1 раз в год.

6.5. Расчет показателя кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

6.6. В случае превышения предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшается на размер превышения.

6.7. При определении кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Приложение № 1
к Положению
об оплате труда руководителей
муниципальных учреждений

Положение о комиссии по оценке показателей
эффективности деятельности муниципальных учреждений, подведомственных
Управлению образования Администрации города и их руководителей

1. Общие положения

1.1. Комиссия по оценке показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города и их руководителей (далее – Комиссия) создается в целях принятия решений об установлении размера надбавки за качество выполняемых работ руководителям муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города (далее – руководители).

1.2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Трудовым кодексом РФ, постановлением Администрации города Новочеркаска от 14.12.2020 № 2 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений системы образования города Новочеркаска, подведомственных Управлению образования Администрации города», Положением об оплате труда руководителей муниципальных учреждений, настоящим Положением и иными нормативно-правовыми актами.

1.3. Основной задачей Комиссии является оценка эффективности деятельности учреждений и их руководителей на основе выполнения показателей эффективности.

1.4. Комиссия действует на постоянной основе.

2. Состав и полномочия Комиссии.

2.1. Состав Комиссии состоит из председателя, заместителя председателя и членов Комиссии.

2.2. Председатель Комиссии:

2.2.1. Осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии.

2.2.2. Председательствует на заседаниях Комиссии.

2.2.3. при отсутствии председателя Комиссии заседания Комиссии проводит заместитель председателя Комиссии.

2.3. Заседания Комиссии проводятся 1 раз в год. Дата проведения заседания Комиссии назначается председателем Комиссии (в его отсутствие – заместителем председателя Комиссии).

2.4. Решения Комиссии принимаются большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов решающим является голос председателя Комиссии, а при его отсутствии – заместителем председателя Комиссии.

2.5. Заседание считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины списочного состава членов Комиссии.

2.6. Комиссия для выполнения возложенных на нее задач имеет право:

2.6.1. заслушивать руководителей;

2.6.2. запрашивать дополнительные материалы от руководителей.

3. Организация деятельности Комиссии

3.1. Комиссии принимает от руководителей отчеты о выполнении показателей эффективности деятельности учреждений до 31 декабря.

3.2. Члены Комиссии проводят анализ материалов в течении 20 рабочих дней после получения отчетов.

3.3. При принятии решений об оценке показателей эффективности деятельности руководителей учреждения, результатами рассмотрения представленных дополнительных материалов.

3.4. Решение Комиссии отражается в протоколе.

Приложение № 2
к Положению
об оплате труда руководителей
муниципальных учреждений

Положение о премировании руководителей муниципальных
учреждений города, подведомственных Управлению образования
Администрации города

1. Порядок премирования руководителей муниципальных
учреждений города
по итогам работы за календарный год

1.1. Премия за своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей по итогам календарного года (далее - вознаграждение) может выплачиваться в целях усиления их материальной заинтересованности в своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей и повышения уровня ответственности по результатам работы за год с учетом личного вклада в размере до двух должностных окладов в год, фактически установленных руководителю муниципального учреждения города (далее – руководитель). При изменении должностных окладов в течение календарного года начисление вознаграждения производится с учетом установленных окладов за фактически отработанное время.

1.2. Право на вознаграждение имеют руководители, проработавшие полный календарный год в должности.

1.3. Основными показателями для выплаты вознаграждения являются:

- оперативность и профессионализм руководителя в решении вопросов, входящих в его компетенцию, в подготовке документов, в выполнении поручений начальника Управления образования, его заместителей;
- творческий подход в подготовке инициативных предложений по совершенствованию деятельности муниципальных учреждений;
- обязательное соблюдение должностной и трудовой дисциплины;
- надлежащее исполнение должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

1.4. Решение о выплате вознаграждения оформляется приказом начальника Управления образования, в котором указываются основания для выплаты премии и конкретные размеры премирования каждого руководителя.

Возможно решение об одновременном премировании всех руководителей.

1.5. Начальник Управления образования имеет право не премировать руководителя по итогам календарного года за конкретные производственные упущения или нарушения трудовой дисциплины.

1.6. Основаниями для отказа в премировании являются:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение приказов начальника Управления образования; поручений заместителей начальника;
- несоблюдение установленных сроков для выполнения поручения руководства, некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;
- недостаточный уровень исполнительской дисциплины;
- низкая результативность работы;
- ненадлежащее качество работы с документами, приведшее к нарушению сроков их прохождения, некачественному проведению проверок, в результате чего материалы рассматривались вторично;
- недостаточный уровень профессиональной ответственности за выполнение служебных обязанностей и поручений руководства;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых (должностных) обязанностей;
- несоблюдение требований Правил внутреннего трудового распорядка.

2. Порядок единовременного премирования руководителей

2.1. В пределах выделенных ассигнований по фонду заработной платы руководителям могут выплачиваться единовременные премии за:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и сложных заданий руководства;
- подготовку, организацию и участие в крупных, социально значимых проектах в установленной сфере деятельности;
- достижение значимых результатов в ходе выполнения должностных обязанностей;
- внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на результатах;
- выполнение с надлежащим качеством дополнительных, помимо указанных в должностной инструкции, обязанностей;
- качественное и оперативное создание условий функционирования пунктов проведения экзаменов государственной итоговой аттестации на базе образовательного учреждения;
- качественное и оперативное создание условий для детей - инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья на базе образовательного учреждения.

2.2. Суммы премий максимальными размерами не ограничиваются, но устанавливаются в пределах выделенного фонда оплаты труда.

2.3. Решение о выплате единовременной премии оформляется приказом начальника Управления образования, в котором указываются основания для выплаты премии и конкретные размеры премирования каждого руководителя.

Возможно решение об одновременном премировании всех руководителей.

3.4. Не подлежат премированию руководители, имеющие неснятое дисциплинарное взыскание.