

Приложение № 1  
к приказу муниципального  
учреждения Управления  
образования администрации  
муниципального образования  
«Новомалыклинский район»  
от 29.12.2018 № 389

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о материальном стимулировании руководителей муниципальных**  
**образовательных организаций муниципального образования**  
**«Новомалыклинский район» Ульяновской области**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о материальном стимулировании руководителей муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Новомалыклинский район» Ульяновской области (далее – образовательная организация), разработано в соответствии с решением Совета депутатов муниципального образования «Новомалыклинский район» от 29 ноября 2013 г. № 3/19 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Новомалыклинский район» Ульяновской области».

1.2. Выплаты стимулирующего характера являются составной частью оплаты труда и выплачиваются руководителям образовательных организаций в целях повышения их заинтересованности в результатах своей профессиональной деятельности.

1.3. Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование побудительных мотивов к труду, повышение его результативности.

1.4. Выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных организаций могут осуществляться в виде:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональной надбавки;
- премии по итогам работы;
- единовременное поощрение;
- доплаты за наличие учёной степени и надбавки за наличие почётного звания;
- оказания материальной помощи.

Надбавка за работу в образовательных организациях с определёнными условиями устанавливается:

- в образовательных организациях, структурных подразделениях образовательных организаций, находящихся в сельских населённых пунктах – в размере 20 процентов должностного оклада.

1.5. Основанием для назначения выплат стимулирующего характера руководителям образовательных организаций, повышения или снижения их размера является приказ муниципального учреждения Управление образования администрации муниципального образования «Новомалыклинский район» (далее – Управление образования).

Решение о назначении, повышении или снижении руководителям образовательных организаций выплат стимулирующего характера, таких как, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, премии по итогам работы за определённый период времени определяет комиссия по установлению должностных окладов и выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Новомалыклинский район» Ульяновской области (далее – Комиссия).

Состав Комиссии утверждается приказом Управления образования.

Регламент проведения заседания Комиссии указывается в положении о Комиссии, утверждённом приказом Управления образования.

1.6. При назначении выплат стимулирующего характера Комиссией должен учитываться предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников соответствующей организации (без учёта заработной платы внешних совместителей, руководителя, заместителей директора и главного бухгалтера) (далее – кратность).

Конкретная величина кратности для руководителей образовательных организаций устанавливается приказом Управления образования.

Руководители образовательных организаций ежегодно до 15 января представляют в Комиссию информацию о размере среднемесячной заработной платы работников соответствующей организации (без учёта заработной платы внешних совместителей, руководителя, заместителей директора и главного бухгалтера) рассчитанную за 12 прошедших месяцев.

При превышении рассчитываемого уровня заработной платы руководителя образовательной организации установленной кратности, Комиссия вправе снизить размер стимулирующих выплат до соответствующего, допустимой кратности, уровня заработной платы.

1.7. По решению Комиссии размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ может быть снижен в случаях и размерах, указанных в Приложение № 1 к настоящему Положению.

Снижение размера выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных организаций производится одновременно на один месяц.

Решение о снижении выплаты стимулирующего характера может приниматься не позднее шести месяцев со дня совершения или обнаружения нарушения (проступка).

## **2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы**

2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (далее – надбавка за интенсивность) устанавливается в размере до 120 процентов от должностного оклада сроком на год (с 01 сентября каждого года), на основании проведенной Комиссией оценки исполнения критериев интенсивности и высоких результатов работы руководителей образовательных организаций.

Оценка исполнения критериев интенсивности и высоких результатов работы руководителей организаций производится в сентябре текущего года за ранее отработанный год.

2.2. Надбавка за интенсивность выплачивается с даты возникновения права на её назначение, пропорционально фактически отработанному времени на основании табеля учёта использования рабочего времени (приложение №2).

### **3. Выплаты за качество выполняемых работ**

3.1. Выплаты за качество выполняемых работ (далее – надбавка за качество) устанавливаются руководителям образовательных организаций по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер надбавки за качество, является достижение плановых показателей эффективности деятельности организаций.

Конкретные значения показателей эффективности деятельности организаций для установления надбавки за качество руководителям образовательных организаций утверждаются Управлением образования.

3.2. Документы подтверждающие достижения плановых показателей эффективности предоставляется:

- за период работы с января по июнь к 15 июля, с июля по декабрь к 15 января руководителями дошкольных образовательных организаций;

- за период работы с января по август к 15 сентября, с сентября по декабрь к 15 января руководителями общеобразовательных организации и организации дополнительного образования.

Выплата за качество выплачивается за фактически отработанное в календарном месяце время на основании табеля учёта использования рабочего времени и выплачивается одновременно с выплатой заработной платы за истекший месяц. В период нахождения работника в длительном административном отпуске до одного года выплата за качество работы не выплачивается.

3.3. Выплата за качество выплачивается с момента возникновения права на назначение этой надбавки, либо изменения её размера.

### **4. Персональная надбавка**

4.1. Персональная надбавка может устанавливаться руководителям образовательных организаций с учётом уровня их профессиональной подготовки, важности выполняемой ими работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта в размере, не превышающем должностного оклада.

4.2. Решение об установлении персональной надбавки и её размере принимается Комиссией в отношении конкретного руководителя образовательной организации.

4.3. Надбавка устанавливается приказом Управления образования на конкретный период, не менее одного месяца и не более одного года.

4.4. Надбавка выплачивается пропорционально фактически отработанному времени на основании табеля учёта использования рабочего времени.

## **5. Премии по итогам работы**

5.1. К премиям по итогам работы относятся премии за достижение значимых результатов за определённый период (квартал, год), а также за своевременное и качественное выполнение заданий и мероприятий.

5.2. Выплата премии по итогам работы производится на основании приказа Управления образования в пределах средств, предусмотренных на оплату труда. Премирование производится одновременно в размере не более одного должностного оклада.

5.3. Основными показателями премирования являются:

-надлежащее выполнение основных задач и функций организации, выраженное в своевременном выполнении заданий Управления образования;

-качественное техническое обеспечение мероприятий, выполнение которых возложено на организацию;

-оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию руководителя организации;

-высокая исполнительская дисциплина и степень ответственности руководителя организации за результаты деятельности;

-выполнение особо важных, сложных и ответственных работ, специальных заданий.

## **6. Единовременное поощрение**

Руководителям образовательных организаций может выплачиваться единовременное поощрение.

В связи с профессиональным праздником - Днём Учителя, праздничными днями (День защитника отечества, Международный женский день) и с юбилейными датами (для женщин- 55 лет со дня рождения, для мужчин -60 лет со дня рождения и каждые последующие пять лет), награждением государственными наградами, наградами Ульяновской области, администрации муниципального образования «Новомалыклинский район» или ведомственными знаками отличия за заслуги в труде, а также за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, подтверждённое результатами независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности руководителям образовательных организаций может выплачиваться единовременное поощрение в размере не более одного должностного оклада.

## **7. Доплата за наличие учёной степени и надбавка за наличие почётного звания**

6.1. Руководителям образовательных организаций в пределах средств направляемых на оплату труда могут устанавливаться доплаты за наличие учёной степени и надбавки за наличие почётного звания (далее – доплата (надбавка)).

6.2. Доплаты (надбавки) руководителям образовательных организаций могут устанавливаться за наличие нагрудных знаков, ученой степени, почетного звания, присвоенных в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Ульяновской области, при соответствии профилю трудовой деятельности или преподаваемых дисциплин:

доплата за ученую степень доктора наук - в размере до 30 процентов должностного оклада;

доплата за ученую степень кандидата наук - в размере до 20 процентов должностного оклада;

надбавка за звания, начинающиеся со слова «Народный», - в размере до 50 процентов должностного оклада;

надбавка за звания, начинающиеся со слова «Заслуженный», - в размере до 30 процентов должностного оклада;

надбавка за наличие нагрудного знака «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» или «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации» - в размере до 20 процентов должностного оклада;

надбавка за наличие нагрудных знаков, названия которых начинаются со слов «Отличник», «За отличную», - в размере до 20 процентов должностного оклада;

надбавка за наличие нагрудных знаков, названия которых начинаются со слов «За достижения», «За высокие достижения», - в размере до 20 процентов должностного оклада.

6.3. При наличии у руководителя образовательной организации двух оснований (наличие одного или нескольких почетных званий, нагрудных знаков и ученой степени) выплаты устанавливаются по одному (максимальному) основанию.

6.4. Установление доплаты (надбавки) осуществляется приказом Управления образования на основании заявления руководителя образовательной организации и подтверждающих документов.

## **8. Оказания материальной помощи.**

8.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения руководителю может быть оказана материальная помощь по следующим основаниям:

- тяжелое заболевание, требующее продолжительного и (или) дорогостоящего лечения;

- вступление в брак;

- рождение (усыновление) ребёнка;

- выходом на заслуженный отдых.
- возникновение чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);
- смерть самого работника или близких родственников (родители, дети, супруг(а)).

8.2. Оказание материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления руководителя, а в случае смерти руководителя на основании заявления родственников, с учетом наличия экономии фонда оплаты труда, но не более двух окладов (должностного оклада), ставок заработной платы. Решение об оказании материальной помощи руководителю и ее конкретных размерах принимает учредитель.

---

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
к Положению о материальном  
стимулировании руководителей  
муниципальных образовательных  
организаций, муниципального  
образования  
«Новомалыклинский район»  
Ульяновской области

**Критерии и размеры снижения выплат  
стимулирующего характера руководителям организаций**

№п/п	Наименование критерия	Размер снижения (%)
1.	<b>Несоблюдение при исполнении должностных обязанностей требований Конституции Российской Федерации, федеральных конституционных законов, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Устава Ульяновской области. Законов и иных нормативных актов Ульяновской области и Министерства образования и науки Ульяновской области.</b>	20
2.	<b>Несоблюдение при выполнении должностных обязанностей требований законодательства Российской Федерации, законодательства Ульяновской области</b>	10
3.	<b>Несоблюдение правил внутреннего распорядка организации, установленного соответствующими нормативными правовыми актами, в том числе:</b>	
3.1	<i>режима служебного (рабочего) времени и времени отдыха</i>	20
3.2	<i>порядка и сроков оплаты труда</i>	15
3.3	<i>правил служебного поведения, делового общения</i>	10
3.4	<i>курение в неустановленных местах</i>	5
3.5	<i>несоблюдение требований охраны труда и противопожарной безопасности</i>	20
4.	<b>Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных трудовым договором и (или) иным правовыми актами</b>	30
5.	<b>Неисполнение или ненадлежащее исполнение заданий и поручений Управления образования, данных в пределах их полномочий</b>	40
6.	<b>Однократное грубое нарушение должностных обязанностей, в том числе:</b>	
6.1	<i>прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение служебного дня</i>	60

6.2	<i>появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения</i>	60
6.3	<i>разглашение сведений, составляющих государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, и служебной информации, ставших известными руководителю в связи с исполнением им должностных обязанностей</i>	60
6.4	<i>совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного уничтожения или повреждения такого имущества, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях</i>	60
6.5	<i>принятие руководителем необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иное нанесение ущерба имуществу государственного органа</i>	70
6.6	<i>несоблюдение при исполнении должностных обязанностей прав и законных интересов обучающихся (воспитанников) и работников организации</i>	30
6.7	<i>утерю служебных документов или материальных ценностей</i>	50
<b>7.</b>	<b>Предоставление заведомо недостоверных сведений о деятельности организации</b>	50
<b>8.</b>	<b>Предоставление подложных документов или заведомо подложных документов при назначении на должность (заключении трудового договора)</b>	50
<b>9.</b>	<b>Неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств, в том числе допущенное вследствие исполнения неправомерных поручений дифференцированно в зависимости от суммы средств:</b>	
9.1	<i>до 10000 рублей включительно</i>	10
9.2	<i>от 10001 рубля до 50000 рублей включительно</i>	20
9.3	<i>от 50001 рубля до 100000 рублей включительно</i>	30
9.4	<i>от 100001 рубля до 500000 рублей включительно</i>	50
9.5	<i>от 500001 рубля до 1000000 рублей включительно</i>	75
9.6	<i>свыше 1000000 рублей</i>	100

ПРИЛОЖЕНИЕ №2  
к Положению о материальном  
стимулировании  
руководителей муниципальных  
образовательных организаций,  
муниципального образования  
«Новомалыклинский район»  
Ульяновской области

**Критерии оценки интенсивности руководителей муниципальных  
образовательных организаций, муниципального образования  
«Новомалыклинский район» Ульяновской области**

Наименование критериев и показателей	Размер надбавки %(должностного оклада)
<b>1. За участие в реализации инновационных площадок, (наличие статуса РИП, наличие научно-методических публикаций, стажировочной, пилотной площадки), назначается по итогам учебного года и выплачивается ежемесячно в размере:</b>	
<i>1.1. При условии количества обучающихся и (или) педагогических работников, охваченных инновационной деятельностью до 50% от общего количества обучающихся и (или) педагогических работников</i>	<b>До 20%</b>
<i>1.2. При условии общего количества обучающихся и (или) педагогических работников, охваченных инновационной деятельностью свыше 50% от общего количества обучающихся и (или) педагогических работников.</i>	<b>До 40%</b>
<b>2. За организацию образовательной деятельности по образовательным программам с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение).</b>	<b>До 15%</b>
<b>3. За наличие у образовательного организация филиалов (структурное подразделение) назначается выплата по итогам полугодия и выплачивается ежемесячно в следующих размерах:</b>	
<i>3.1. С количеством обучающихся до 50</i>	<b>До 20%</b>
<i>3.2. С количеством обучающихся от 50 до 150</i>	<b>до 25%</b>
<b>4. За организацию подвоза детей выделенным транспортом (школьным автобусом)</b>	<b>до 20%</b>
<b>5. За реализацию образовательной программы не являющейся основным видом деятельности для образовательных организации</b>	<b>до 20%</b>

