

Приложение 1 к приказу от 25.12.2020 г. № 717

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат**

**руководителям образовательных организаций**

**Грязинского муниципального района Липецкой области**

**(в новой редакции)**

**I.Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение о порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций (далее - Положение) определяет размеры и порядок установления компенсационных и стимулирующих выплат к должностным окладам и порядок премирования руководителей общеобразовательных и дошкольных организаций, организаций дополнительного образования детей (далее-руководители), учредителем которых является администрация Грязинского муниципального района Липецкой области в лице отдела образования администрации Грязинского муниципального района Липецкой области.

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

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

1.4. Выплаты стимулирующего характера имеют своей целью стимулировать руководителей к повышению мотивации качественного труда и их поощрения за интенсивность и результаты труда, повышение эффективности труда.

1.5. Источниками финансирования выплат компенсационного характера является базовая часть фонда оплаты труда учреждений, выплат стимулирующего характера - стимулирующая часть фонда оплаты труда организаций.

1.6 Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу.

**2. Размер и порядок выплат компенсационного характера руководителям муниципальных образовательных организаций.**

2.1. Виды выплат компенсационного характера, входящие в систему оплаты труда руководителя, устанавливаются в соответствии с Перечнем и размерами выплат компенсационного характера для руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений Грязинского муниципального района Липецкой области, утвержденным Постановлением администрации Грязинского муниципального района Липецкой области от 30.01. 2015 г. № 241 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений Грязинского муниципального района», в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждений Грязинского муниципального района, принятым решением Совета депутатов Грязинского муниципального района от 29.10.2008 г. №75 (с изменениями).

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

**3. Размер и порядок выплат стимулирующего характера руководителям образовательных организаций.**

3.1. Виды выплат стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда руководителей, устанавливаются в соответствии с Положением «О порядке стимулирования руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров», утвержденным Постановлением администрации Грязинского муниципального района от 30.01. 2015 г. № 241 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений Грязинского муниципального района»

3.2. За счет стимулирующей части фонда оплаты учреждения руководителям устанавливается система следующих стимулирующих выплат:

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

3.2.2. Ежемесячные выплаты за звания и награды выплачиваются за:

- почетное звание «Народный», ученую степень доктора наук в размере 40% должностного оклада;

- почетное звание «Заслуженный», ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю в размере 25% должностного оклада;

при наличии нескольких почетных званий и ученой степени выплата к должностному окладу устанавливается по одному из оснований;

3.2.3. Ежемесячные выплаты за выслугу лет (общий стаж руководящей работы);

3.2.4. Разовые премии по итогам работы;

3.2.5. Премии по итогам работы за год.

**4. Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты труда и качество выполняемых работ.**

4.1. Ежемесячные выплаты руководителям за интенсивность, высокие результаты труда и качество выполняемых работ устанавливаются от 60% до 100% должностного оклада в соответствии с утверждёнными отделом образования целевыми показателями эффективности работы руководителей образовательных организаций (оценочные листы):

-в минимальном размере (60%) при назначении на должность впервые;

-в максимальном размере в случае, если обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения осуществляется в круглосуточном режиме.

4.2. Отчет (оценочный лист) о выполнении целевых показателей деятельности руководителей установленной формы руководители представляют в комиссию до 31 декабря отчетного года.

4.3. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа отдела образования.

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

**директора общеобразовательного учреждения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы директора \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с 01.01.20\_\_\_\_ г. по 31.12. 20\_\_\_ г.**

*Ежемесячные выплаты за интенсивность труда*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование критерия** | **Наименование показателя** | **Утверж-****дено** | **Выпол-нено** |
| **1**.**Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования (2%)** | 1.1. Отсутствие невыполненных предписаний надзорных органов. | 1% |  |
| 1.2. Отсутствие объективных жалоб со стороны участников образовательного процесса. | 1% |  |
| **2**.**Эффективность управленческой деятельности** **( 7 %)** | 2.1. Работа в режиме ненормированного рабочего дня (работа в две смены, контроль за службами в ночное время, выходные и праздничные дни, увеличение объёма работ). |  3% |  |
| 2.2. Повышение интенсивности работы учреждения:  -стажировочная, экспериментальная, инновационная площадка;-реализация проектов на базе ОУ в рамках национального проекта «Образование». |  4 %2%2% |  |
| **3. Информационная открытость деятельности ОУ** **(4 %)** | 3.1. Размещение на официальном сайте учреждения информации о деятельности ОУ, соответствие предъявляемым требованиям. | 1% |  |
| 3.2. Объективность участия в процедурах независимой оценки качества образования (ВПР). | 2 % |  |
| 3.3. Публикации в СМИ о деятельности ОУ(не менее 6). | 1% |  |
| **4**. **Демократизация управления общеобразовательным учреждением (2%)** | 4.1. Наличие органов общественного управления ОУ.  | 1% |  |
| 4.2. Наличие органа школьного самоуправления. | 1% |  |
| **5.Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса ( 6%)** | 5.1. Развитие материально-технической базы ОУ, позволяющее реализовывать ФГОС. | 2% |  |
| 5.2. Организация работы групп кратковременного пребывания и полного дня. | 2% |  |
| 5.3 Организация и проведение систематических работ по благоустройству территории ОУ. |  1% |  |
| 5.4.Создание безбарьерной среды жизнедеятельности в учреждении. | 1% |  |
| **6. Охрана жизни и здоровья детей (3%)** | 6.1. Охват обучающихся двухразовым горячим питанием (100% обучающихся).6.2. Организация физкультурно-оздоровительной работы в ОУ(систематическое проведение мероприятий, способствующих сохранению психического и физического здоровья детей). | 1%2% |  |
| **7. Кадровые ресурсы**(**20,5%)** | 7.1. Укомплектованность уч-я кадрами (не менее 95 %). | 1 % |  |
| 7.2. Доля педагогов, имеющих высшее образование, от общего числа педагогов (не менее 90 %). | 1 % |  |
| 7.3. Доля педагогов, имеющих высшую и первую квалификационные категории, от общего числа педагогов:-50-79 %;-80 - 100 %. |  2%1%2% |  |
| 7.4. Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства:-муниципальный уровень;-региональный уровень;-всероссийский уровень.  |  4,5%1%1,5%2% |  |
| 7.5. Участие педагогов в различных методических и творческих конкурсах:-муниципальный уровень;-региональный уровень;-всероссийский уровень. |  4,5%1%1,5%2% |  |
| 7.6. Наличие педагогических работников, ставших победителями творческих конкурсов, конкурсов профессионального мастерства:-муниципальный уровень;-региональный уровень;-всероссийский уровень. | 4,5%1%1,5%2% |  |
| 7.7. Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников уч-я (не менее 18%). | 1% |  |
| 7.8. Проведение семинаров на базе учреждения.  | 1% |  |
| 7.9.Организация работы ОУ по осуществлению наставничества. | 1% |  |
| **Итого по 1 разделу** |  |  **44,5 %** |  |
| *Ежемесячные выплаты за качество выполняемых работ, высокие показатели в труде* |
| **1**. **Качество и общедоступность общего образования** **(31 %)** | 1.1. Положительная (устойчивая)динамика успеваемости в сравнении с предыдущим периодом. | 2% |  |
| 1.2. Доля успевающих на «5» и «4» от общего числа аттестованных обучающихся:-71-100%;-51-70 %;-40-50 %. | 2 %2%1,5%1% |  |
| 1.3. Результативность участия в государственной итоговой аттестации в форме ЕГЭ (100% выпускников получили аттестат о среднем общем образовании). | 2% |  |
| 1.4. Результативность участия в государственной итоговой аттестации в форме ОГЭ (100% выпускников получили аттестат об основном общем образовании.) | 2% |  |
| 1.5. Доля претендентов на получение аттестата особого образца подтвердивших результаты в ходе итоговой аттестации (100%). | 2% |  |
| 1.6. Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми:1) наличие призеров олимпиад:- муниципальный уровень;- региональный уровень.2) наличие победителей интеллектуальных, предметных конкурсов, конференций:- муниципальный уровень;- региональный уровень;- всероссийский уровень.3) наличие школьников, обучающихся в центре поддержки одаренных детей «Стратегия». | 15%3%4%1%2%3%2 % |  |
| 1.7. Участие высокобальников во всероссийской олимпиаде школьников.  | 2% |  |
| 1.8. Отсутствие обучающихся, не получивших документы об образовании. | 2% |  |
| 1.9. Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, научное общество учащихся, др.). | 2% |  |
| **2**. **Эффективность воспитательной системы ОУ** **( 9,5%)** | 2.1. Охват учащихся дополнительным образованиемболее 50%. | 1% |  |
| 2.3. Результативность участия ОУ в конкурсах, соревнованиях, социальных проектах:-муниципальный уровень;-региональный уровень;-всероссийский уровень. | 4,5 %1%1,5%2% |  |
| 2.4. Снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися. | 1% |  |
| 2.5. Высокий уровень оздоровления детей в летний период и каникулярное время, выполнение плана оздоровления:-81-100%обучающихся;-61-80 % обучающихся;-50-60% обучающихся. | 3%3%2,5 %1% |  |
| **3. Награды** **(15%)** | За отраслевые награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области»(не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»).За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград. | 15%10% |  |
| **Итого по 2 разделу** |  | **55,5 %** |  |
| **Итого по двум разделам** |  |  |  |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 подпись расшифровка подписи дата

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

**директора МБОУ НОШ**

**оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы директора \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с 01.01.20\_\_\_\_\_\_ г. по 31.12. 20\_\_\_\_\_ г.**

*Ежемесячные выплаты за интенсивность труда*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование критерия** | **Наименование показателя** | **Утверж-****дено** | **Выпол-нено** |
| **1**.**Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования (2%)** | 1.1. Отсутствие невыполненных предписаний надзорных органов. | 1% |  |
| 1.2. Отсутствие объективных жалоб со стороны участников образовательного процесса. | 1% |  |
| **2**.**Эффективность управленческой деятельности** **( 9 %)** | 2.1. Работа в режиме ненормированного рабочего дня (работа в две смены, контроль за службами в ночное время, выходные и праздничные дни, увеличение объёма работ). |  3% |  |
| 2.2. Повышение интенсивности работы учреждения: -стажировочная, экспериментальная, инновационная площадка;-реализация проектов на базе ОУ в рамках национального проекта «Образование». | 6 %3%3% |  |
| **3. Информационная открытость деятельности ОУ** **(4 %)** | 3.1. Размещение на официальном сайте учреждения информации о деятельности ОУ, соответствие предъявляемым требованиям.  | 1% |  |
| 3.2. Объективность участия в процедурах независимой оценки качества образования (ВПР). | 2 % |  |
| 3.3. Публикации в СМИ о деятельности ОУ(не менее 6). | 1% |  |
| **4**. **Демократизация управления общеобразовательным учреждением (1%)** | 4.1. Наличие органов общественного управления ОУ. | 1% |  |
| **5.Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса ( 7%)** | 5.1. Развитие материально-технической базы ОУ, позволяющее реализовывать ФГОС. | 2% |  |
| 5.2. Организация работы групп кратковременного пребывания и полного дня. | 2% |  |
| 5.3 Организация и проведение систематических работ по благоустройству территории ОУ. |  2% |  |
| 5.4.Создание безбарьерной среды жизнедеятельности в учреждении. | 1% |  |
| **6. Охрана жизни и здоровья детей (3%)** | 6.1. Охват обучающихся двухразовым горячим питанием (100% обучающихся).6.2. Организация физкультурно-оздоровительной работы в ОУ(систематическое проведение мероприятий, способствующих сохранению психического и физического здоровья детей). | 1%2% |  |
| **7. Кадровые ресурсы**(**25%)** | 7.1. Укомплектованность уч-я кадрами (не менее 95 %). | 1 % |  |
| 7.2. Доля педагогов, имеющих высшее образование, от общего числа педагогов (не менее 90 %). | 1 % |  |
| 7.3. Доля педагогов, имеющих высшую и первую квалификационные категории, от общего числа педагогов:-50-79 %;-80 - 100 %. |  2%1%2% |  |
| 7.4. Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства:-муниципальный уровень;-региональный уровень;-всероссийский уровень.  |  6%1%2%3% |  |
| 7.5. Участие педагогов в различных методических и творческих конкурсах: -муниципальный уровень;-региональный уровень;-всероссийский уровень.  |  6%1%2%3% |  |
| 7.6. Наличие педагогических работников, ставших победителями творческих конкурсов, конкурсов профессионального мастерства:-муниципальный уровень;-региональный уровень;-всероссийский уровень. |  6%1%2%3% |  |
| 7.7. Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников уч-я (не менее 18%). | 1% |  |
| 7.8. Проведение семинаров на базе учреждения . | 1% |  |
| 7.9.Организация работы ОУ по осуществлению наставничества. | 1% |  |
| **Итого по 1 разделу** |  |  **51 %** |  |
| *Ежемесячные выплаты за качество выполняемых работ, высокие показатели в труде* |
| **1**. **Качество и общедоступность общего образования** **(23 %)** | 1.1. Положительная (устойчивая)динамика успеваемости в сравнении с предыдущим периодом. | 2% |  |
| 1.2. Доля успевающих на «5» и «4» от общего числа аттестованных обучающихся:-71-100%;-51-70 %;-40-50 %. | 3 %3%2%1% |  |
| 1.2. Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми:1) наличие призеров олимпиад:- муниципальный уровень;- региональный уровень.2) наличие победителей интеллектуальных, предметных конкурсов, конференций:- муниципальный уровень;- региональный уровень;- всероссийский уровень.3) наличие школьников, обучающихся в центре поддержки одаренных детей «Стратегия». | 16%3%5%1%2%3%2 % |  |
| 1.3. Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, научное общество учащихся, др.). | 2% |  |
| **2**. **Эффективность воспитательной системы ОУ** **( 11%)** | 2.1. Охват учащихся дополнительным образованиемболее 50%. | 1% |  |
| 2.3. Результативность участия ОУ в конкурсах, соревнованиях, социальных проектах:-муниципальный уровень;-региональный уровень;-всероссийский уровень. | 6 %1%2%3% |  |
| 2.4. Снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися. | 1% |  |
| 2.5. Высокий уровень оздоровления детей в летний период и каникулярное время, выполнение плана оздоровления:-81-100%обучающихся;-61-80 % обучающихся;-50-60% обучающихся. |  3%3%2 %1% |  |
| **3. Награды (15%)** | За отраслевые награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области»*(не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»).* | 15% |  |
| За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград. | 10% |  |
| **Итого по 2 разделу** |  | **49 %** |  |
| **Итого по двум разделам** |  | **100%** |  |

 подпись расшифровка подписи дата

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

**заведующего \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы заведующего \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с** **01.01.20\_\_\_\_ г. по 31.12. 20 г.**

*Ежемесячные выплаты за интенсивность труда*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии | Показатели | Утверж-дено | Выпол-нено |
| **1. Соответствие деятельности ДОУ требованиям законодательства в сфере образования****( 2 %)** | 1.1. Отсутствие невыполненных предписаний надзорных органов1.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса | 1%1% |  |
| **2**.**Эффективность управленческой деятельности****( 7 %)** | 2.1. Повышение интенсивности работы учреждения:-наличие инновационных стажировочных, экспериментальных площадок;- организация работы муниципального консультационного пункта на базе ДОУ;- эффективность работы консультационного пункта на базе ДОУ.2.2. Наличие логопедических групп. 2.3. Работа в режиме ненормированного рабочего дня (в условиях отсутствия специалистов, выполнения обязанностей отсутствующих работников, осуществление контроля за работой персонала в выходные и праздничные дни, вечернее и ночное время). | 2%1%1%1%2% |  |
|  **3.Информационная открытость деятельности ДОУ****(5%)** | 3.1. Размещение на информационном сайте учреждения информации о деятельности ДОУ, соответствие предъявляемым требованиям. 3.2. Результативность участия в процедурах независимой оценки качества образования:* отлично;
* хорошо.

3.3. Публикации в СМИ о деятельности ДОУ (не менее 6). | 2%2%1%1% |  |
| **4. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса** **(6%)** | 4.1. Развитие материально-технической базы ДОУ, позволяющее реализовать ФГОС.4.2. Создание безбарьерной среды жизнедеятельности в учреждении.4.3. Организация и проведение систематической работы по благоустройству территории ДОУ. | 3%1%2% |  |
| **5. Охрана жизни и здоровья детей** **(4%)** | 5.1. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей (систематическое проведение мероприятий, способствующих сохранению психического и физического здоровья детей).5.2. Выполнение натуральных норм питания с учётом физиологических потребностей детского организма.5.3.Количество дней, пропущенных воспитанниками по болезни за отчётный период, ниже предыдущего периода. | 2%1%1% |  |
| **6.Социальные критерии (8 %)** | 6.1. Наполняемость ДОУ:- от 150 детей и выше;- от100 до 150 детей;- от 50 до 100 детей;- от 50 и ниже.6.2. Организация дополнительных услуг в ДОУ (охват воспитанников от общего числа):- от 31% детей до 50% (и выше);- от 10% детей до 30%.6.3. Работа с семьями группы «риска». | 3%2%1,5%1%3 %2%2% |  |
| **7.Кадровые ресурсы (22%)** | 7.1 Укомплектованность учреждения кадрами (не менее 95%)7.2 Уровень образования: доля педагогических работников, имеющих высшее образование:-80-90%;-91-100%.7.3 доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию:- 80-1000%;- 50-79%.7.4 наличие разработанных педагогами ДОУ методических разработок, авторских публикаций.7.5 Проведение семинаров на базе учреждения.7.6 Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников учреждения (не менее 18%).7.7 Наличие педагогов – участников конкурсов профессионального мастерства:- муниципальный уровень;- региональный уровень; - всероссийский уровень.7.8 Наличие призёров профессиональных конкурсов:- муниципальный уровень;- региональный уровень;- всероссийский уровень.7.9 Организация работы ДОУ по осуществлению наставничества. | 1%0,5%1%2%1%3%2%2%4,5%1%1,5%2%4,5%1%1,5%2%2% |  |
| **ИТОГО по 1 разделу** |  | **54%** |  |
| *Ежемесячные выплаты за качество выполняемых работ*  |  |
| **1.Эффективность использования образовательных программ и технологий****(15 %)** | 1.1.Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми.1.2. Участие воспитанников в творческих конкурсах:- муниципальный уровень;- региональный уровень;- всероссийский уровень. 1.3. Наличие призовых мест в творческих конкурсах, подтвержденные приказами:- муниципальный уровень;- региональный уровень;- всероссийский уровень. 1.4. Организация работы по преемственности в работе детского сада и школы.1.5. Реализация социокультурных проектов. | 2%4,5%1%1,5%2% 4,5 %1%1,5 %2%2%2% |  |
| **2. Качество обучения ( 12%)** | 2.1. Доля детей, имеющих уровень развития, соответствующий возрастным ориентирам, по данным внутреннего мониторинга:-80-89%;-90% и выше.2.2. Организация работы с детьми с ОВЗ и инвалидами | 6 %5%6%6% |  |
| **3. Участие ДОУ в развитии муниципальной и региональной системы образования (4%)** | 3.1. Участие в массовых муниципальных и региональных мероприятиях.3.2. Личный вклад в развитие муниципальной и региональной системы образования (участие в органах общественного управления, в работе комиссий, рабочих групп, жюри конкурсов, руководстве методических объединений и пр.). | 2%2% |  |
| **4. Награды (15%)** | За отраслевые награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области »*(не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ».).* | 15% |  |
| За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград.  | 10% |  |
| **ИТОГО по 2 разделу** |  | **46%** |  |
| **Итого по двум разделам** |  | **100%** |  |

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

**директора учреждения дополнительного образования\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы директора \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с 01.01.20\_\_\_\_ г. по 31.12. 20\_\_\_ г.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование критерия** | **Наименование показателя** | **Утверж-****дено** | **Выпол****-нено** |
| **1. Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в области образования (2%)** | 1.1. Отсутствие невыполненных предписаний надзорных органов. | 1% |  |
| 1.2. Отсутствие объективных жалоб со стороны участников образовательного процесса. | 1% |  |
| **2. Информационная открытость ОУ****(2 %)** | 2.1. Размещение на официальном сайте учреждения информации о деятельности ОУ, соответствие предъявляемым требованиям.  | 1 % |  |
| 2.2. Публикации в СМИ о деятельности ОУ (не менее 6). | 1 % |  |
| **3**. **Демократизация управления образовательным учреждением(5%)** | 3.Сетевое взаимодействие и сотрудничество с социальными партнёрами:-муниципальный уровень;-региональный уровень;-всероссийский уровень. |  5%2%4%5% |  |
| **4**.**Эффективность управленческой деятельности** **(9%)** | 4.1. Работа в режиме ненормированного рабочего дня (в условиях отсутствия специалистов, выполнения обязанностей отсутствующих работников, осуществление контроля за работой персонала в выходные и праздничные дни, вечернее и ночное время). | 3% |  |
| 4.2. Повышение интенсивности работы учреждения:  -реализация проекта; персонифицированного финансирования-уполномоченный орган по реализации персонифицированного дополнительного образования. | 6%3%3% |  |
| **5. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса ( 6%)** | 5.1. Наличие индивидуальных образовательных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья. | 1% |  |
| 5.2. Ресурсное обеспечение (положительная (устойчивая)) динамика развития материально-технической базы учреждения. | 2% |  |
| 5.3. Создание безбарьерной среды жизнедеятельности в учреждении. |  2% |  |
| 5.4 Организация и проведение систематической работы по благоустройству территории. | 1% |  |
| **6. Кадровые ресурсы** (**16%)** | 6.1. Укомплектованность учреждения кадрами (не менее 95%). | 1% |  |
| 6.2. Доля педагогов, имеющих высшее образование, от общего числа педагогов (не менее 90 %. | 1% |  |
| 6.3. Доля педагогов, имеющих высшую и первую квалификационные категории, от общего числа педагогов:-50-79 %;-80 - 100 %. | 2%1%2% |  |
| 6.4. Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства:-муниципальный уровень;-региональный уровень;-всероссийский уровень.  |  4%2%3%4% |  |
| 6.5. Наличие педагогических работников, ставших победителями и призёрами профессиональных и творческих конкурсов, конкурсов профессионального мастерства:-муниципальный уровень;-региональный уровень;-всероссийский уровень.  | 7%1,5%2,5%3% |  |
| 6.6. Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников уч-я (не менее 18%). | 1% |  |
| **Итого по 1 разделу** |  | **До 40%** |  |
|  |
| **1**. **Качество и общедоступность образования** **(24%)** | * 1. Положительная динамика контингента по сравнению с предыдущим периодом.
 | 2% |  |
| 1.2. Результативность участия в процедурах независимой оценки качества образования:-отлично;- хорошо. | 2%2%1% |  |
| 1.3. Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми:1) наличие призеров олимпиад:- муниципальный уровень;- региональный уровень.2) наличие победителей интеллектуальных, предметных конкурсов, конференций- муниципальный уровень;- региональный уровень;- всероссийский уровень. | 14%3%5%1%2%3% |  |
| 1.4. Реализация авторских программ педагогов:-муниципальный уровень;-региональный уровень;-всероссийский уровень. |  4%2%3%4% |  |
| 1.5. Наличие системы отслеживания динамики индивидуальных образовательных достижений обучающихся. | 1% |  |
| 1.8. Наличие индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся. | 1% |  |
| **2**. **Эффективность воспитательной системы ОУ (21%)** | 2.1. Разнообразие реализуемых программ, их многопрофильность. | 1% |  |
| 2.2. Реализация программ по направлениям деятельности, интегрированных образовательных программ:-муниципальный;-региональный;-всероссийский уровень. | 4%2%3%4% |  |
| 2.3. Доля участия обучающихся в творческих мероприятиях, конкурсах, соревнованиях, акциях различного уровня:-более 75%;-30-74%. | 2%2%1% |  |
| 2.4. Результативность участия в конкурсах, выставках, соревнованиях, фестивалях: победители: -на муниципальном;-региональном;-всероссийском уровнях. | 5%1%1,5%2,5% |  |
| 2.5. Показатели охвата работой воспитанников, состоящих на внутри-школьном учете, учете в комиссии по делам несовершеннолетних, детей, находящихся в трудной жизненной ситуации; отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися. | 1% |  |
| 2.6. Высокий уровень оздоровления детей в летний период и каникулярное время (доля воспитанников, охваченных организованным каникулярным отдыхом):-20% и выше;-10-20%;- 5-10%. | 6%6%5%3% |  |
| 2.7. Организация занятий в вечернее время, выходные дни. | 2% |  |
| **3. Награды** **(15%)** | За отраслевые награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области »(не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград. | 15%10% |  |
| **Итого по 2 разделу** |  |  **До 60%** |  |

 подпись расшифровка подписи дата

**5**. **Ежемесячные выплаты за выслугу лет (общий стаж руководящей работы в должности директора, заведующего):**

Стаж работы:

от 1 до 5 лет – 10%;

от 5 до 10 лет – 20%;

от 10 до 15 лет – 25%;

свыше 15 лет – 30% должностного оклада.

**6. Премирование руководителей образовательныхорганизаций.**

6.1. Разовые премии выплачиваются за счет экономии средств по фонду оплаты труда в связи с профессиональными праздниками и за высокие результаты работы по следующим основаниям:

6.1.1. *за эффективность учебно-воспитательного процесса – до 100 % должностного оклада:*

- подготовка, проведение значимых мероприятий, проводимых отделом образования Грязинского муниципального района (День учителя, Учитель года, Воспитатель года, муниципальный бал выпускников, юбилейных мероприятий ОУ, Новогодний огонек, смотры-конкурсы и др.) – 20%,

- подготовка и проведение значимых мероприятий, проводимых управлением образования и науки Липецкой области (областные семинары, смотры-конкурсы) – 30%,

- подготовка победителей и призеров (муниципального, регионального, заключительного) этапа Всероссийской олимпиады школьников:

муниципального этапа:

-от 1 до 5 чел. – 5%;

-от 6 до 10 чел. – 10%;

-от 11 до 15 чел. – 15%;

-от 16 и более – 20%;

- регионального этапа – 25%;

- заключительного этапа – 50%;

- эффективность работы с одаренными детьми, количество участников конкурсов (по итогам работы за 1 и 2 полугодие):

- муниципального этапа (от 10 человек) – 15%;

- регионального этапа (от 5 человек) – 50%;

- всероссийского этапа (от 3 человек) – 100%;

-эффективность работы с одаренными детьми, количество призеров и победителей конкурсов (по итогам работы за 1 и 2 полугодие):

- муниципального этапа (от 5 человек) – 10%;

- регионального этапа (от 3 человек) – 15%;

- всероссийского этапа (от 2 человек) – 20%;

-подготовка участников конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года»:

**-** муниципального этапа – 15%;

- регионального этапа – 50%;

- всероссийского этапа – 100%;

-организация проведения на базе ОО конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года»:

**-** I этапа конкурса - 20%;

- IIэтапа – 20%;

**-** организация эффективной работы ОO по профилактике дорожно-транспортного травматизма (отсутствие случаев дорожно-транспортного травматизма детей за полугодие) - 10%;

- эффективная работа региональных инновационных площадок на базе ОО (проведение семинаров, выступлений, наличие методических разработок в рамках работы инновационных площадок - 30% (по итогам работы за 1 и 2 полугодие).

*6.1.2. за качественное проведение особо значимых мероприятий – до 100% должностного оклада:*

- подготовка учреждения к новому учебному году – 100%;

-организация работы палаточных лагерей, лагерей труда и отдыха –10%;

- организация работы пункта проведения ЕГЭ в ОО – 50%;

- участие в работе ГЭК – 50%;

- организация эффективной работы катков на территории ОО – 20%;

- лучшее оформление ОО к Новому году:

 - за 1 место - 30%;

 - за 2 место – 20%;

 - за 3 место - 10%;

6.2. Премии по итогам года выплачиваются за счет экономии средств по фонду оплаты труда в размере до 5 должностных окладов (с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера).

Премии выплачиваются за:

 - высокие показатели организации учебно-воспитательного процесса;

 - образцовое выполнение муниципального задания;

 - выполнение особо важных и ответственных работ.

7. Размер и порядок оказания материальной помощи.

Материальная помощь в течении календарного года предоставляется по следующим основаниям:

- в особых случаях: свадьба, рождение ребенка, смерть работника, его родителей, детей, в связи с трудным материальным положением, чрезвычайные ситуации (стихийные бедствия, пожар), длительная (свыше 1,5 месяцев) болезнь сотрудника и членов его семьи;

- в связи с юбилейными датами 50, 55 (для женщин), 60 (для мужчин) и далее каждые пять лет работы).

Размер материальной помощи составляет 10000 рублей. Все выплаты оказываются на основании письменного заявления руководителя (в случае смерти руководителя, выплата производится на основании заявления членов его семьи).

Материальная помощь оказывается в пределах установленного фонда оплаты труда.

8. Размер выплат стимулирующего характера, премий может быть изменен при выявлении существенных недостатков в деятельности руководителя или руководимого им учреждения:

а) нарушения нормативных документов РФ, Липецкой области, регламентирующих деятельность образовательных учреждений, сроков исполнения нормативных документов;

б) нарушения финансово- хозяйственной деятельности;

в) нарушения Устава образовательного учреждения;

г) невыполнение муниципального задания;

д) наличия обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса;

е) наличие дисциплинарных взысканий.

Снижение размера выплат стимулирующего характера, премий допускается в объеме до 30%».