Приложение к приказу от 02.03. 2015 г. № 132

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат**

**руководителям образовательных организаций**

**Грязинского муниципального района**

**(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 отдел образования администрации Грязинского муниципального района.

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 учреждений.

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, 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», 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:

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

- ежемесячные выплаты за ученые степени доктора наук, кандидата наук, почетные звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный», нагрудные знаки «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования РФ», Почетная грамота Министерства образования и науки РФ;

-ежемесячные выплаты за выслугу лет (общий стаж руководящей работы);

-разовые премии по итогам работы;

- премии по итогам работы за год.

3.3 Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты труда и качество выполняемых работ устанавливаются в размерах:

- руководителям – от 60% до 100% должностного оклада в соответствии сутверждёнными приказом отдела образования от 31.10. 2013 г. № 715 целевыми показателями эффективности работы руководителей образовательных организаций.

3.4. Назначение выплат стимулирующего характера руководителям производится 1 раз в год по состоянию на 1 января в соответствии с протоколом заседания комиссии, осуществляющей работу в соответствии с приказом отдела образования по установлению компенсационных и стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций.

Для определения размера выплат стимулирующего характера руководители представляют в комиссию отчет о выполнении целевых показателей деятельности руководителей установленной формы до 25 декабря.

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

**Ежемесячные выплаты стимулирующего характера директорам общеобразовательных организаций.**

*3.3.1. Ежемесячные выплаты за интенсивность труда до 48 % должностного оклада устанавливаются за:*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование критерия** | **Наименование показателя** | **Утверж-**  **дено** | **Выпол-нено** |
| **1**.**Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в области образования (3%)** | 1.1. Отсутствие нарушений законодательства | 1% |  |
| 1.2. Отсутствие невыполненных предписаний надзорных органов | 1% |  |
| 1.3. Отсутствие объективных жалоб со стороны участников образовательного процесса | 1% |  |
| **2. Информационная открытость ОУ**  **(До 3 %)** | 2.1. Размещение на официальном сайте учреждения в сети Интернет информации о своей деятельности: актуальные новости, протоколы комиссий по распределению стимулирующего фонда | 1% |  |
| 2.2. Участие в процедурах независимой оценки качества образования | 1 % |  |
| 2.3. Публикации в СМИ о деятельности ОУ | 1% |  |
| **3**. **Демократизация управления образовательным учреждением** **(1%)** | 3.1. Результативность участия органов общественного управления ОУ в решении актуальных задач функционирования и развития учреждения, предъявленная публично | 1% |  |
| **4**.**Эффективность управленческой деятельности**  **(13 %)** | 4.1. Качественное ведение школьной документации, своевременное предоставление отчетности | 1% |  |
| 4.2. Работа в условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в две смены, контроль за службами в ночное время, увеличение объёма работ, ненормированный рабочий день) | 3 % |  |
| 4.3. Повышение интенсивности работы учреждения  гимназия,  с направлением в работе, с углубленным изучением предметов  стажировочная площадка:  экспериментальная площадка: | До 6 %  1%  1%  2%  2% |  |
| 4.4. Наличие грантов, полученных ОУ в результате участия в конкурсах | 3 % |  |
| **5.** **Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (До 11%)** | 5.1. Развитие материально-технической базы ОУ:  1) положительная (устойчивая) динамика расширения (изменения) информационной образовательной среды (количество учащихся на 1 компьютер в школьном пространстве, количество компьютеризованных рабочих мест педагогов и активность их использования; банк информационных образовательных ресурсов и др.)  2) положительная (устойчивая) динамика развития (изменения) материально-технической базы для лабораторных, практических занятий  3) соответствие материальной базы для занятий физической культуры и реализации программ оздоровления школьников требованиям программ (ФГОС) | До 3%  1%  1 %  1% |  |
| 5.2. Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения, (в том числе наличие оборудованных гардеробов, туалетов) | До 2% |  |
| 5.3. Эстетическое оформление школы, кабинетов | 1% |  |
| 5.4. Благоустройство и состояние пришкольных территорий | 2% |  |
| 5.5. Создание безбарьерной среды жизнедеятельности в учреждении | 1% |  |
| 5.6. Мероприятия по сохранению здоровья детей:  1) охват двухразовым горячим питанием не менее  60 % обучающихся  80% обучающихся | До 2%    1%  2% |  |
| **6.Кадровые ресурсы** (**До 17%)** | 6.1. Укомплектованность педагогическими кадрами на 100 % | 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  100 %  80 - 90 % | До 2%  2%  1% |  |
| 6.4. Отсутствие учителей, ведущих преподавателей не профилю | 1% |  |
| 6.7. Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства  муниципальный уровень  региональный уровень  Всероссийский уровень | До 3%  1%  2%  3% |  |
| 6.8. Участие педагогов в различных конкурсах (на лучшую методическую разработку, урок и т.д.)  муниципальный уровень  региональный уровень  Всероссийский уровень | До 3%  1%  2%  3% |  |
| 6.9. Наличие педагогических работников, ставших победителями (текущий год)  в конкурсе на получение денежного поощрения лучших учителей в рамках ПНПО,  творческих конкурсов, конкурсов профессионального мастерства | 3% |  |
| 6.10. Привлечение в школу молодых специалистов:  Удельный вес численности учителей в возрасте до 30 лет в общей численности учителей ОУ: 2014 год – не менее 8,8%;  2015 год-не менее 9,2%;  2016 год-не менее 11,2%;  2017 год-не менее 13,5%;  2018 год- не менее 16%. | 1% |  |
| 6.13. Проведение семинаров на базе учреждения (1% за каждый) | До 2% |  |
| **Итого:** |  | **48 %** |  |
| *3.3.2. Ежемесячные выплаты за качество выполняемых работ, высокие показатели до 52% должностного оклада устанавливаются за выполненные показатели:* | | | |
| **1**. **Качество и общедоступность общего образования**  **(До 26 %)** | 1.2. Положительная (устойчивая)  динамика успеваемости в сравнении с предыдущим периодом | 1% |  |
| 1.3. Доля успевающих на «5» и «4» от общего числа аттестованных обучающихся  70-100%  50-70 %  40-50 % | До 3 %  3%  2%  1% |  |
| 1.4. *Результаты государственной итоговой аттестации в форме ЕГЭ*  Отношение среднего балла ЕГЭ у 10% выпускников с лучшими результатами к среднему баллу у 10% выпускников с худшими результатами: (по русскому языку и математике)  2014 год-не менее 1,74 (по 2% за каждый экзамен)  2015 год- не менее 1,7;  2016 год-не менее 1,66;  2017 год-не менее 1,62;  2018 год-не менее 1,58 | 2% |  |
| 1.5. Соответствие результатов ГИА годовой оценке по предмету в 9-х классах (не ниже годовой)  100 % (1 % по каждому предмету)  90-100 % (0,5 % по каждому предмету) | До 4% |  |
| 1.9. Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки | 1% |  |
| 1.11. Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми:  1) наличие призеров олимпиад  на муниципальном,  региональном уровнях  2) наличие победителей интеллектуальных, предметных конкурсов, конференций  на муниципальном,  региональном, Всероссийском уровнях  3) наличие школьников,  обучающихся в очно-заочной школе «Одаренный ребенок» | До 14%  3%  5%  2%  3%  1% |  |
| 1.12. Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, научное общество учащихся, др.) | 1% |  |
| **2**. **Эффективность воспитательной системы ОУ**  **(До 26 %)** | 2.1. Разнообразие и результативность  реализуемых программ дополнительного образования детей (не предметных) | 1% |  |
| 2.2. Организация различных форм внеклассной работы | 1% |  |
| 2.3. Участие обучающихся в социальных проектах  муниципальный уровень  региональный уровень  Всероссийский уровень | До 1,5%  0,5%  1%  1,5% |  |
| 2.4. Процент участия учреждения в конкурсах, соревнованиях от общего числа мероприятий  30-50 %  50-75 %  более 75% | До 1,5%  0,5%  1%  1,5% |  |
| 2.5. Результативность участия в конкурсах, соревнованиях  на муниципальном:  (1 место,  призовое место)  региональном:  (1 место,  призовое место)  Всероссийском уровнях:  (1, призовое место) | До 13%  2%  1%  3%  2 %  5% |  |
| 2.6. Снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися | 1% |  |
| 2.7. Высокий уровень оздоровления детей в летний период и каникулярное время  работа школьного лагеря,  выполнение плана оздоровления  охват обучающихся в оздоровлении не менее:  80% обучающихся  60-80 % обучающихся  50-60% обучающихся | До 3 %  0,5  0,5  2 %  1,5 %  1% |  |
| 2.8. Проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий:  1) проведение спортивных и оздоровительных мероприятий;  2) организация работы катков, спортивных площадок;  3) работа спортивных секций в выходные дни, вечернее время | До 4 %  1%  1%  2% |  |
| **Итого** |  | **52** |  |

**Ежемесячные выплаты стимулирующего характера заведующим дошкольными организациями.**

*3.3.1. Ежемесячные выплаты за интенсивность труда до 41 % должностного оклада устанавливаются* за:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| КРИТЕРИИ | ПОКАЗАТЕЛИ | УТВЕРЖ  ДЕНО | ВЫПОЛ-  НЕНО |
| **1. Соответствие деятельности ДОУ требованиям законодательства в сфере образования**  **(До 3 %)** | 1) отсутствие нарушений законодательства  2) отсутствие невыполненных предписаний надзорных органов  3 отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса | 1%  1%  1% |  |
| 2.**Эффективность управленческой деятельности**  **(До 8%)** | 1) продуктивность реализации Программы развития ДОУ  2) качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности  3) наличие стажировочных, экспериментальных площадок  4) организация работы консультационного пункта в ДОУ  5) наличие 2-х и более логопедических групп | 1%  1%  3%  2%  1% |  |
| **3.Информационная открытость деятельности ДОУ**  **(До 4%)** | 1) размещение на информационном сайте учреждения информации о деятельности ДОУ: актуальные новости, протоколы комиссии по распределению стимулирующего фонда;  своевременное обновление сайта  2) наличие собственной интернет-странички  3) участие в процедурах независимой оценки качества образования  4) публикации в СМИ (в электронном, печатном виде) о деятельности ДОУ | 1%  1%  1%  1% |  |
| **4. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса**  **(До 10%)** | 1) развитие (устойчивые показатели) материально-технической базы ДОУ, позволяющей обеспечить высокое качество обучения дошкольников  2) содержание игровых площадок  3) создание безбарьерной среды жизнедеятельности в учреждении  4) организация и проведение систематической работы по благоустройству территории ДОУ  5) организация работы групп кратковременного пребывания | 3%  2%  1%  1%  3% |  |
| **5. Охрана жизни и здоровья детей**  **(До 7%)** | 1) реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей; систематическое проведение мероприятий, способствующих сохранению психического и физического здоровья детей  2) выполнение натуральных норм питания с учётом физиологических потребностей детского организма  100%-91%  80%-90%  3) организация работы с детьми с нарушениями в развитии  4) количество дней, пропущенных воспитанниками по болезни за отчётный период, ниже предыдущего периода | 2%  До 2%  2%  1%  2%  1% |  |
| **6.Социальные критерии (До 9 %)** | 1) наполняемость ДОУ:  - от 150 детей и выше  - от100 до 150 детей  - от 50 до 100 детей  - от 50 и ниже  2) организация дополнительных услуг в ДОУ (охват воспитанников из общего числа)  - от 81% и выше  - от 50% детей до 80%  - от 35% детей до 49%  3) работа с семьями группы «риска» | До 4%  4%  3%  2%  1%  До 3 %  3%  2%  1%  2% |  |
| **ИТОГО** |  | **41 %** |  |
| *3.3.2. Ежемесячные выплаты за качество выполняемых работ до 59 % должностного оклада устанавливаются за:* | | | |
| **1. Эффективность использования образовательных программ и технологий**  **(До 15 %)** | 1) реализация программ нового поколения, внедрение в практику современных технологий.  2) реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми  3) участие воспитанников в творческих конкурсах  - муниципальный уровень;  - региональный уровень;  - всероссийский уровень.  4) наличие призовых мест в творческих конкурсах  - муниципальный уровень;  - региональный уровень;  - всероссийский уровень  5) организация работы по преемственности в работе детского сада и школы  6) реализация социокультурных проектов | 1%  2%  До 4%  2%  3%  4%  До 4%  2%  3%  4%  2%  2% |  |
| **2. Качество обучения (До 6%)** | 1) промежуточные результаты освоения основной общеобразовательной программы дошкольного образования (мониторинг)  - от 80% до 90%  - от 90% до 100%  2) итоговые результаты освоения основной общеобразовательной программы дошкольного образования  - от 80% до 90%  - от 90% до 100% | До 3%  2%  3%  До 3%  2%  3% |  |
| **3.Кадровые ресурсы (До 36%)** | 1) стабильность коллектива (общий уровень укомплектованности кадрами)  2) уровень образования: доля педагогических работников, имеющих высшее образование:  80-90%;  91-100%  3)доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию  -20% и выше;  -10-19%;  -10%  4) доля педагогических и руководящих работников ДОУ, прошедших в течение последних 3-х лет повышение квалификации или профессиональную переподготовку, в общей численности педагогических и руководящих работников ДОУ  - 2014 г. не менее 60%  - 2015 г. не менее 100%  5) наличие разработанных педагогами ДОУ методических разработок, авторских публикаций, апробированных и используемых другими педагогами  -уровень учреждения;  -муниципальный уровень;  -региональный уровень;  -федеральный уровень.  6) количество молодых специалистов (стаж до 5 лет)  30% и выше;  20%-29%;  7) организация работы творческих групп педагогов  8) наличие педагогов – участников конкурсов профессионального мастерства  - муниципальный уровень;  - региональный уровень;  - всероссийский уровень.  9) наличие призёров профессиональных конкурсов воспитателей  - муниципальный уровень;  - региональный уровень;  - всероссийский уровень.  10) наличие педагогов, имеющих награды:  -почетные звания и отраслевые награды;  -почетные грамоты Управления образования и науки Липецкой области  11) положительная (устойчивая) динамика участия педагогических работников ДОУ в проектах разного уровня | 2 %  До 2%  1%  2%  До 3%  3%  2%  1%  2%  До 6%  2%  3%  4%  6%  2%  1%  1%  До 6%  2%  4%  6%  До 8%  3%  5%  8%  2%  1%  1% |  |
| **4. Участие ДОУ в общественной жизни города и района (До 2%)** | 1) участие в массовых мероприятиях, проводимых в городе и районе  2) личный вклад в развитие муниципальной системы образования (участие в органах общественного управления, в работе комиссий, рабочих групп, жюри конкурсов, руководство методических объединений и пр.) | 1%  1% |  |
| **ИТОГО :** |  | **59%** |  |

**Ежемесячные выплаты стимулирующего характера директорам организаций дополнительного образования детей.**

*3.3.1. Ежемесячные выплаты за интенсивность труда до 50 % должностного оклада устанавливаются* за:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование критерия** | **Наименование показателя** | **Утверж-**  **дено** | **Выпол-нено** |
| **1**. **Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в области образования (3%)** | 1.1. Отсутствие нарушений законодательства | 1% |  |
| 1.2. Отсутствие невыполненных предписаний надзорных органов | 1% |  |
| 1.3. Отсутствие объективных жалоб со стороны участников образовательного процесса | 1% |  |
| **2. Информационная открытость ОУ**  **(До 2 %)** | 2.1. Размещение на официальном сайте учреждения в сети Интернет информации о своей деятельности | 1% |  |
| 2.2. Публикации в СМИ о деятельности ОУ | 1%% |  |
| **3**. **Демократизация управления образовательным учреждением** **(До 6%)** | 3.Сетевое взаимодействие и сотрудничество с социальными партнёрами  муниципальный уровень  региональный уровень  Всероссийский уровень | До 6%  2%  4%  6% |  |
| **4**.**Эффективность управленческой деятельности**  **(До 10%)** | 4.1. Наличие экспериментальных, стажировочных площадок | 3% |  |
| 4.2. Наличие Программы развития | 1% |  |
| 4.3. Качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности, ведение электронного документооборота | 1% |  |
| 4.4. Работа в условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в две смены, контроль за службами в ночное время, увеличение объёма работ, ненормированный рабочий день) | 3 % |  |
| 4.5. Полнота реализации муниципального задания | 2% |  |
| **5.** **Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (До 9%)** | 5.1. Наличие индивидуальных образовательных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья | 2% |  |
| 5.2. Ресурсное обеспечение (положительная (устойчивая)) динамика развития материально-технической базы учреждения | 2% |  |
| 5.3. Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения | До 2% |  |
| 5.4. Эстетическое оформление учреждения, кабинетов | 1% |  |
| 5.5. Благоустройство и состояние прилегающей территории | 1% |  |
| 5.6. Создание безбарьерной среды жизнедеятельности в учреждении | 1% |  |
| **6.** **Кадровые ресурсы** (**До 20%)** | 6.1. Укомплектованность педагогическими кадрами в соответствии  со штатным расписанием,  с лицензионными требованиями | 2%  1%  1% |  |
| 6.2. Доля педагогов, имеющих высшее образование, от общего числа педагогов, не менее 90 %  80-90% | 2 %  1% |  |
| 6.3. Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации, от общего числа педагогов, не менее 90 % | 2% |  |
| 6.4. Доля педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию, от общего числа педагогов  20% и выше  10-19% | 2%  1% |  |
| 6.5. Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства  муниципальный уровень  региональный уровень  Всероссийский уровень | До 4%  2%  3%  4% |  |
| 6.6. Наличие педагогических работников, ставших победителями и призёрами профессиональных и творческих конкурсов  муниципальный уровень  региональный уровень  Всероссийский уровень | До 7%  3%  5%  7% |  |
| 6.7. Привлечение в учреждение молодых специалистов (в возрасте до 30 лет) | 1% |  |
| *3.3.2. Ежемесячные выплаты за качество выполняемых работ до 50 % должностного оклада устанавливаются за:* | | | |
| **1**. **Качество и общедоступность образования**  **(До 22%)** | 1.1. Сохранность контингента обучающихся | 2% |  |
| 1.2. Положительные результаты независимой экспертизы в рамках проверок оценок качества образования на муниципальном, региональном уровнях | 1% |  |
| 1.3. Реализация профильного обучения | 2% |  |
| 1.4.Показатели охвата кружковой работой (секциями)  в сельской местности  в городе  детей младшего школьного возраста  старшего возраста  воспитанников ДОУ | До 8%  1%  2%  1%  2%  2% |  |
| 1.5. Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми: | 3% |  |
| 1.6. Реализация авторских программ педагогов  муниципальный уровень  региональный уровень  всероссийский уровень | До 4%  2%  3%  4% |  |
| 1.7. Наличие системы отслеживания динамики индивидуальных образовательных достижений обучающихся | 1% |  |
| 1.8. Наличие системы обеспечения индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся | 1% |  |
| **2**. **Эффективность воспитательной системы ОУ (До 28%)** | 2.1. Разнообразие реализуемых программ, их многопрофильность | 1% |  |
| 2.2. Реализация программ по направлениям деятельности, интегрированных образовательных программ  на муниципальном,  региональном,  всероссийском уровнях | До 4%  2%  3%  4% |  |
| 2.3. Результативность участия в конкурсах, выставках, соревнованиях, фестивалях: победители  на муниципальном,  региональном,  всероссийском уровнях | До 8%  4%  6%  8% |  |
| 2.4. Доля участия обучающихся в творческих мероприятиях, конкурсах, соревнованиях, акциях различного уровня  более 75%  30-74% | До 2%  2%  1% |  |
| 2.5. Показатели охвата работой воспитанников, состоящих на внутришкольном 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% | До 10%  10%  6%  3% |  |
| 2.7. Организация занятий в вечернее время, выходные дни | 2% |  |

4. **Ежемесячные выплаты за звания и награды выплачиваются за:**

- ученую степень доктора наук, звание «Народный» - 40% должностного оклада,

- ученую степень кандидата наук, почетное звание «Заслуженный учитель РФ» - 25%;

- нагрудный знак «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения РФ», «Почетный работник общего образования РФ»

(не имеющим звание «Заслуженный учитель РФ») – 15% ;

- Почетную грамоту Министерства образования и науки РФ (не имеющим вышеперечисленных наград) – 10%.

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

Стаж работы от 3 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 образовательных** **организаций.**

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:

- за эффективность учебно-воспитательного процесса (призовые места в круглогодичной спартакиаде, победы в областных и всероссийских конкурсах, олимпиадах, за подготовку и участие в значимых мероприятиях, проводимых отделом образования, Управлением образования и науки, в размере до 100% должностного оклада:

а) за призовые места в круглогодичной спартакиаде -10 %,

б) победы воспитанников (с учётом количества) в муниципальном этапе Всероссийской олимпиады школьников, за призовые места в областных конкурсах - до 20%,

в) качественную подготовку районных мероприятий – до 20 %;

г) за победы в спортивных соревнованиях областного и Всероссийского уровня, творческих конкурсах – до 70 %,

д) за призовые места и победу в региональном этапе Всероссийской олимпиады школьников – до 100 %,

- за качественное проведение особо значимых мероприятий (подготовка к новому учебному году, работу пришкольного лагеря, благоустройство и озеленение территорий учреждений, укрепление и пополнение материально-технической базы), эффективность управленческой деятельности в размере до 100% должностного оклада.

6.2. Премии по итогам года выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда по смете расходов учреждения, 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 выплачивается в особых случаях (смерть членов семьи руководителя, свадьба, чрезвычайные ситуации, и др.) на основании письменного заявления руководителя. Размер материальной помощи определяется приказом начальника отдела образования в каждом конкретном случае. 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,

б) нарушения в финансово- хозяйственной деятельности,

в) нарушения Устава образовательного учреждения,

г) невыполнение муниципального задания,

д) обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса,

е) наличие дисциплинарных взысканий.

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