

**АДМИНИСТРАЦИЯ ТАЗОВСКОГО РАЙОНА**  
**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ**

**П Р И К А З**

14 апреля 2014 года

№ 215

п. Тазовский

**О фонде надбавок и доплат работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования Администрации Тазовского района**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь постановлениями Администрации Ямало-Ненецкого автономного округа от 20 марта 2008 года № 113-А «О фонде надбавок и доплат работников государственных образовательных организаций», от 04 февраля 2009 года № 56-А «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение», в целях определения порядка и условий установления надбавок и доплат работникам муниципальных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования Администрации Тазовского района

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение о фонде надбавок и доплат работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования Администрации Тазовского района.

2. Муниципальным образовательным организациям, подведомственным Департаменту образования Администрации Тазовского района при определении порядка и условий установления надбавок и доплат работникам руководствоваться настоящим приказом.

3. Муниципальному казенному учреждению «Дирекция по финансово-экономическому сопровождению и организационно-техническому обслуживанию муниципальной системы образования» (В.К. Еронов):

3.1. Осуществлять нормативное, консультационно-методическое сопровождение системы оплаты труда в муниципальных образовательных организациях;

3.2. Обеспечить контроль за правильностью применения муниципальными образовательными организациями системы оплаты труда;

3.3. Обеспечить размещение настоящего приказа на официальном сайте Департамента образования Администрации Тазовского района.

4. Руководителям муниципальных образовательных организации привести в соответствие с настоящим приказом локальные акты о выплатах надбавок и доплат из средств фонда надбавок и доплат муниципальной образовательной организации.

5. Действие настоящего приказа распространяется на правоотношения, возникшие с 01 апреля 2014 года.

6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник Департамента образования  
Администрации Тазовского района



В.А. Куцуров

**П О Л О Ж Е Н И Е**  
**о фонде надбавок и доплат работников**  
**муниципальных образовательных организаций, подведомственных**  
**Департаменту образования Администрации Тазовского района**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о фонде надбавок и доплат работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования Администрации Тазовского района (далее – Положение) разработано в целях определения механизма распределения фонда надбавок и доплат и унификации критериев для стимулирующей оценки труда работников муниципальных образовательных организаций (далее – образовательные организации).

1.2. Величина фонда надбавок и доплат определяется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФНconst} + \text{ФНsi}) + (\text{ФДconst} + \text{ФДsi}),$$

где

ФНД – фонд надбавок и доплат;

ФНconst – фонд постоянных (регулярных) надбавок;

ФНsi – фонд разовых надбавок;

ФДconst – фонд постоянных (регулярных) доплат;

ФДsi – фонд разовых доплат.

Соотношение фондов постоянных (регулярных) и разовых выплат может устанавливаться 75 и 25 процентов соответственно или в иной пропорции, необходимой для образовательной организации (по решению руководителя образовательной организации).

1.3. Постоянные (регулярные) выплаты устанавливаются не более чем на три месяца, разовые выплаты устанавливаются на один месяц.

**II. Основные принципы распределения фонда надбавок**

2.1. Фонд надбавок позволяет учитывать особый персональный вклад любого работника образовательной организации в общие результаты работы, основанный на специфике его должностных обязанностей, особенностях труда и личного отношения к делу. Распределение средств из фонда надбавок осуществляется с учетом вклада всех категорий работников образовательной организации, принимающих активное участие в обеспечении качества организационной жизни.

2.2. Работы, входящие в функциональные обязанности сотрудника, не

оплачиваются из фонда надбавок.

2.3. Образовательная организация самостоятельно устанавливает условия предоставления, порядок и размеры использования стимулирующих выплат.

Основанием для установления правил использования фонда надбавок является специфика деятельности образовательной организации, стратегия образовательной организации, программы развития, принципы и ценности корпоративной культуры, особенности жизненного цикла образовательной организации, позиционирование на рынке образовательных услуг и др.

2.4. Положение о фонде надбавок и доплат работников образовательной организации ежегодно утверждается на собрании трудового коллектива образовательной организации.

2.5. В качестве критериев для оценки особого качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в использовании и создании ресурсов образовательной организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

2.6. Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

2.7. Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются образовательной организацией самостоятельно в зависимости от принятых принципов и показателей анализа деятельности на основе Типовых критериев эффективности деятельности работников, установленных в приложениях №№ 1,2,3,4 к настоящему Положению.

2.8. Уровень доплат по фонду надбавок может быть изменен (уменьшен) по инициативе и на основании представления непосредственного руководителя или представительного органа образовательной организации (научно-методический совет, экспертный совет инновационных проектов и др.), а также на основании добровольного (письменного) отказа работника от выполнения вида работ, за которые предусмотрена надбавка.

2.9. Работник образовательной организации один раз в три месяца (до 05 сентября, до 05 декабря, до 05 марта, до 05 июня):

- оценивает свою деятельность с использованием индикаторов на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и пр.;

- вносит полученные результаты в информационную карту оценки деятельности работника образовательной организации, разработанную на основе Типовых показателей и критериев эффективности деятельности работников. Форма информационной карты составляется на каждую категорию работников образовательной организации отдельно и включает в себя: перечень критериев, индикаторов; вес индикаторов (в баллах); результаты деятельности (указываются подтверждающие документы), самооценка в баллах, оценка комиссии в баллах;

- представляет заполненную информационную карту заместителям руководителя по курируемым направлениям (заместитель руководителя по ВМР, заместитель руководителя по УВР, заместитель руководителя по АХЧ).

2.10. Заместители руководителя по курируемым направлениям представляют информационные карты работников и результаты их деятельности лично в комиссию по распределению фонда надбавок и доплат работникам образовательных организации (далее – Комиссия), созданную в каждой образовательной организации, состав которой утверждается на собрании трудового коллектива образовательной организации. В состав Комиссии должны быть включены представители первичной профсоюзной организации.

2.11. Руководитель муниципальной образовательной организации лично представляет в Комиссию информационные карты оценки деятельности заместителей руководителя по курируемым направлениям и результаты их деятельности за истекший период, являющихся основанием для установления надбавок.

2.12. При оценке информационных карт Комиссия во время заседания, проводимого один раз в три месяца (до 10 сентября, до 10 декабря, до 10 марта, до 10 июня):

2.12.1. Выявляет соответствие информации в представленных информационных картах утвержденным критериям и их оценке.

2.12.2. Проводит собственную оценку деятельности каждого работника образовательной организации на основании представленных информационных карт и подтверждающих деятельность документов (при наличии); результатом оценки является подписанная каждым членом комиссии информационная карта.

2.12.3. По итогам рассмотрения оценочного листа заместителей руководителей и каждого работника образовательной организации составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах оценки и утверждает его на своем заседании.

2.12.4. Рассматривает результаты особых достижений работников образовательной организации для установления стимулирующих выплат разового (временного) характера. Размер разовых (временных) стимулирующих надбавок определяется Комиссией по совокупности выполненных показателей, установленных в приложении № 5 к настоящему Положению, в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

2.13. Вопрос о снятии (или неустановлении) стимулирующих выплат рассматривается Комиссией в случаях:

- наличия дисциплинарного взыскания;
- окончания срока действия стимулирующей выплаты;
- добровольного (письменного) отказа от выполнения вида работ, за которое была предусмотрена надбавка.

### **III. Основные принципы распределения фонда доплат**

3.1. Фонд доплат позволяет учитывать дополнительные трудозатраты работника, связанные с условиями труда, характером отдельных видов работ и качеством труда.

3.2. Из фонда доплат производятся выплаты компенсационного характера, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных. Выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии с перечнем обязательных выплат компенсационного характера работникам муниципальных образовательных организаций согласно приложению № 6 к настоящему Положению на основании приказа руководителя образовательной организации.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностному окладу работников муниципальных образовательных организаций.

3.4. Размер выплат компенсационного характера работникам муниципальных образовательных организаций устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами. При этом их размеры рекомендуется устанавливать не ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

### **IV. Алгоритм расчетов по фонду надбавок и доплат**

4.1. Фонд надбавок и доплат образовательной организации определяется по формуле:

$$\text{ФНД } o/y = \text{ФНД}/н - \text{ФНД}/д,$$

где

ФНД/н - фонд надбавок и доплат, рассчитанный по нормативу путем умножения фонда оплаты труда на коэффициент надбавок и доплат;

ФНД/д - директорский фонд надбавок и доплат, выделяемый в установленном размере;

ФНД/оу - фонд надбавок и доплат образовательной организации.

4.2. Размеры средств фонда надбавок и доплат, направляемых на осуществление регулярных и разовых выплат, определяются следующим образом:

фонд регулярных выплат (ФНДconst) = 75% от ФНД/оу;

фонд разовых выплат (ФНД si) = 25% от ФНД/оу.

Расчет может производиться на основании другого процентного соотношения, которое закрепляется в положении о фонде надбавок и доплат

каждой образовательной организации.

4.3. В фонде регулярных выплат (ФНД/const) определяются составляющие доли фонда надбавок (ФН/const) и фонда доплат (ФД/const), имеющие регулярный характер.

Прежде всего, производится расчет фонда доплат (ФД/const) на основании штатного расписания и условий труда отдельных работников, требующих компенсации. Затем вычисляется размер фонда надбавок ФН/const путем вычитания из фонда регулярных выплат (ФНД/ФД/const) суммы средств, необходимых для выплат компенсационного характера.

$$\text{ФН/const} = \text{ФНД/const} - \text{ФД/const}$$

4.4. Определяется размер выплат из фонда надбавок (ФН/const), имеющих регулярный характер. Размер надбавок может определяться несколькими вариантами:

#### 4.4.1. Структурный метод.

В основу метода положено пропорциональное деление фонда регулярных надбавок (ФН/const) в соответствии со структурой штатного расписания, в соответствии со структурой штатной численности образовательной организации. Фонд регулярных надбавок (ФН/const) состоит из частей, равных долям представленности разных категорий работников в штатном расписании образовательной организации.

$$\text{ФН/const} = \text{ФН ауп} + \text{ФН пп} + \text{ФН псс} + \text{ФН раб.}$$

Например, если доля административно-управленческого персонала (исключая директора) составляет 7%, педагогического персонала - 65%, прочих специалистов и служащих - 10%, рабочих - 18%, то фонд регулярных надбавок распределяется для стимулирования разных категорий работников в данном соотношении.

#### 4.4.2. Экспертный метод.

В основу метода положено определение решением общего собрания трудового коллектива значимости (веса) индикаторов для образовательной организации. Значимость индикаторов может зависеть от особенностей жизненного цикла образовательной организации, программы и проектов его развития и пр.

Экспертным методом можно установить разные доли фонда регулярных надбавок для разных типов организационных ресурсов, выделенных в качестве ключевых единиц в Положении о фонде надбавок и доплат образовательной организации.

$\text{ФН/const} = \text{фонд развития человеческих ресурсов} + \text{фонд развития материально-технических ресурсов} + \text{фонд развития финансовых ресурсов} + \text{фонд развития информационно-технологических ресурсов.}$

Например, распределение фонда может быть следующим: 100% = 35% + 15% + 15% + 35% соответственно.

4.5. Определяется вес индикаторов внутри каждого критерия.

Учитывая специфику образовательной организации, рекомендуется установить разный вес индикаторов внутри одного типового критерия так, чтобы в сумме все индикаторы по данному критерию давали 10 баллов.

4.6. Определяется размер средств, приходящихся на стимулирующие выплаты одного работника образовательной организации, для чего необходимо:

4.6.1. Провести промежуточную балльную оценку результатов деятельности работников с использованием установленных баллов по индикаторам. Результатом промежуточной оценки должен быть сводный список работников с указанием баллов.

Например:

Иванов В.В. - 16 баллов;

Петров В.В. - 25 баллов;

Сидоров В.В. - 14 баллов.

Итого: X баллов.

4.6.2. Определить «стоимость» одного балла, для чего сумма средств фонда регулярных надбавок (ФН/const), приходящихся на данную категорию работников (структурный метод) или на данный вид ресурса (экспертный метод), делится на общее количество баллов, которое набрали сотрудники.

$$\text{ФН/const} : X \text{ баллов} = Y \text{ рублей, приходящихся на 1 балл.}$$

4.6.3. Рассчитать персональную надбавку работника путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал данный работник.

Например, Иванов В.В. Y рублей x 16 баллов.



Приложение № 1  
к Положению о фонде надбавок и доплат работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования Администрации Тазовского района

**ТИПОВЫЕ**  
**критерии эффективности деятельности**  
**для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера по фонду надбавок**  
**административно-управленческим работникам образовательных организаций <1>**

-----  
<1> Кроме директора ОО

№ п/п	Критерий/ баллы (определяются сотрудниками образовательной организации) (далее – ОО)	Индикаторы для работников общеобразовательных организаций	Индикаторы для работников дошкольных образовательных организаций	Индикаторы для работников организации сферы дополнительного образования	Индикаторы для работников образовательных организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей
1	2	3	4	5	6
<b>1. Восстановление и развитие человеческого ресурса</b>					
1.	Участие в подготовке победителей олимпиад, соревнований, конкурсов; смотров, выставок	за каждого победителя в зависимости от статуса мероприятий: - районных - региональных - всероссийских - международных			
2.	Участие в подготовке, проведении мероприятия социально-культурной направленности, конференций, семинарах, смотрах	за каждое мероприятие, представление личного опыта работы в зависимости от статуса мероприятий: - районное; - региональное - всероссийское; - международное			

1	2	3	4	5	6
3.	Организация работы (мероприятий) по социальной адаптации «трудных» подростков	- динамика правонарушений обучающихся; - отсутствие фактов аддитивного (отклоняющегося) поведения (на учете в ОВД, КДНиЗП); - сохранение контингента	организация работы с семьями опекунов и «группы риска»	- привлечение детей с аддитивным поведением (состоящих на учете в ОВД, КДНиЗП); - привлечение детей с ограниченными возможностями здоровья	- динамика правонарушений воспитанников; - отсутствие фактов аддитивного (отклоняющегося) поведения
4.	Организация работы (мероприятий) по социальной адаптации выпускников	Наличие показателей успешной социальной адаптации (продолжение образования, работа и пр.)	положительная динамика (по итогам диагностики): - уровня готовности к обучению в школе; - уровня адаптации первоклассников к школе	наличие показателей успешной социальной адаптации (продолжение образования, работа по профильному направлению)	наличие показателей успешной социальной адаптации (продолжение образования, работа, создание семьи и пр.)
5.	Управление проектом	- за каждый вид (статус) проекта и количество участников в нем от образовательной организации (как обучающихся, так и сотрудников): - внутришкольной; - районной; - региональный; - социальный; - работа ОО в инновационном / экспериментальном режиме: - на уровне образовательной организации; - на уровне района; - на уровне региона; - на уровне Российской Федерации			
6.	Создание локальных нормативных документов ОО	за каждый разработанный документ в зависимости от значимости его для образовательной организации, в том числе: - разработка новых; - внесение изменений в действующие на основании новых прецедентных ситуаций			
7.	Руководство общественными объединениями, комиссиями, группами	за каждый вид при наличии всех формальных признаков объединения, мероприятий, реализуемых им, в зависимости от количества участников и статуса: - детские; - взрослые общественные организации, в т.ч. управляющий совет, совет ОО и т.п.; - комиссии, объединения разного рода (творческие группы, кафедры, методические объединения, исследовательские группы и т.п.)			

1	2	3	4	5	6
8.	Организация системных исследований, мониторинга качества образования	<ul style="list-style-type: none"> <li>- за создание модели оценки качества образования (ОКО) на уровне образовательной организации;</li> <li>- за организацию системных мониторинговых исследований</li> </ul>			
9.	Деятельность по обеспечению условий для здоровьесбережения, режима безопасности и техники безопасности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- за отсутствие предписаний режимного характера органов пожарной службы, санэпидемслужбы и пр.;</li> <li>- за отсутствие случаев травматизма в ОО;</li> <li>- динамика снижения количества дней, пропущенных по болезни одним воспитанником, обучающимся;</li> <li>- динамика снижения количества дней, пропущенных по болезни одним сотрудником;</li> <li>- благоустройство территории (наличие зеленых насаждений, цветочных клумб, ограждения, освещения и др.);</li> <li>- эстетическое оформление образовательной организации;</li> <li>- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ (в т.ч. к новому учебному году);</li> <li>- организация физического воспитания детей с ограниченными возможностями здоровья, отклонениями в развитии;</li> <li>- создание благоприятного психологического климата в коллективе (высокая степень благоприятности).</li> </ul>			
<b>2. Экономия, привлечение, сохранение и развитие материально-технических и финансовых ресурсов</b>					
10.	Привлечение дополнительных и финансовых средств на развитие ОУ	<p>за каждый факт привлечения спонсорских средств и иной помощи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- получение грантов;</li> <li>- спонсорская помощь;</li> <li>- дополнительные образовательные услуги;</li> <li>- благотворительная помощь физических и юридических лиц</li> </ul>			
11.	Развитие образовательных услуг и образовательной среды	<ul style="list-style-type: none"> <li>- за каждый новый созданный вид образовательной услуги;</li> <li>- за каждый вновь созданный элемент образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.);</li> <li>- оснащенность учебно-воспитательного процесса оборудованием в соответствии с перечнем;</li> <li>- за организацию групп по дошкольной подготовке;</li> <li>- за организацию деятельности с неорганизованными детьми;</li> <li>- отсутствие детей в возрасте 7-18 лет, проживающими в микрорайоне школы и не обучающихся;</li> <li>- отсутствие детей в возрасте 3-7 лет, проживающих в микрорайоне и не охваченных услугами дошкольного образования (для МДОУ)</li> </ul>			

1	2	3	4	5	6
<b>3. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов</b>					
12.	Управление знанием и технологиями управления ОО	<ul style="list-style-type: none"> <li>- создание новых и поддержка действующих:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- информационных банков (выпускников, клиентов, партнеров и пр.);</li> <li>- аналитических и статистических баз данных и пр.;</li> <li>- методических и дидактических материалов, научно-прикладных разработок;</li> <li>- образовательной программы ОО;</li> <li>- рабочих программ по предметам ивариантной и вариативной части учебного плана;</li> </ul> </li> <li>- высокий уровень организации аттестации педагогических кадров (положительная динамика аттестованных педагогов на первую и высшую категории);</li> <li>- участие в организации деятельности системы «Сетевой город «Образование»;</li> <li>- за каждого победителя – участника конкурсов профессионального мастерства в зависимости от статуса мероприятия (образовательная организация, район, регион, Российская Федерация)</li> </ul>			
13.	Деятельность по развитию социально привлекательного имиджа ОО	<ul style="list-style-type: none"> <li>- создание / развитие связей с организациями – партнерами;</li> <li>- издание статей в профессиональных изданиях (опыт ОО, оказание помощи педагогам в подготовке статей, публикация статей по обобщению собственного опыта);</li> <li>- представление опыта работы образовательной организации в средствах массовой информации;</li> <li>- наличие собственного сайта, обновляющегося с периодичностью 1 раз в 2 недели;</li> <li>- наличие на сайте действующего форума руководителя образовательной организации;</li> <li>- участие в подготовке и презентации публичного доклада (1 раз в год)</li> </ul>			
14.	Поддержка социально привлекательного имиджа ОО: рекламации / благодарности / результаты внешнего аудита / результаты экспертизы деятельности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие жалоб в органах управления образованием, судебных и иных органах;</li> <li>- наличие благодарностей со стороны потребителей образовательных услуг, сотрудников, партнеров;</li> <li>- отсутствие предписывающих (неустранимых) замечаний режимного характера со стороны налоговых органов, органов управления образованием и прочих вышестоящих организации</li> </ul>			

Приложение № 2  
к Положению о фонде надбавок и доплат  
работников муниципальных образовательных  
организаций, подведомственных Департаменту  
образования Администрации Тазовского района

**ТИПОВЫЕ**  
**критерии эффективности деятельности**

**для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера специалистов (профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников) образовательных организаций по фонду надбавок**

№ п/п	Критерий/ баллы (определяются сотрудниками образовательной организации) (далее – ОО)	Индикаторы для педагогов общеобразовательных организаций	Индикаторы для педагогов дошкольных образовательных организаций	Индикаторы для педагогов организаций сферы дополнительного образования	Индикаторы для работников образовательных организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей
1	2	3	4	5	6
<b>1. Восстановление и развитие человеческого ресурса</b>					
1.	Воспитательная деятельность	- уровень программы социокультурного воспитания: план мероприятий, концепция; - организация профориентационной работы; - руководство детскими общественными организациями; - охват обучающихся дополнительным образованием	внедрение новых воспитательных технологий организация работы кружков, студий, секций)	- уровень программы социокультурного воспитания: план мероприятий, концепция; - организация профориентационной работы; - руководство детскими общественными организациями	- уровень программы социокультурного воспитания: план мероприятий, концепция; - организация профориентационной работы; - руководство детскими общественными организациями; - охват дополнительным образованием

1	2	3	4	5	6
2.	Медикопрофилактическая и реабилитационная деятельность	<ul style="list-style-type: none"> <li>- динамика правонарушений обучающихся;</li> <li>- отсутствие фактов адиктивного (отклоняющегося ) поведения (состоящих на учёте в ОВД, КДНиЗП);</li> <li>-выполнение всеобуча (отсутствие пропусков без уважительных причин);</li> <li>- создание системы дополнительных занятий для обучающихся;</li> <li>- участие в работе ПМПк;</li> <li>- обеспечение деятельности по здоровьесбережению</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение деятельности по здоровьесбережению;</li> <li>-участие в работе ПМПк</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- привлечение к занятиям детей с ограниченными возможностями здоровья;</li> <li>- привлечение к занятиям детей с аддитивным поведением (состоящих на учёте в ОВД, КДНиЗП);</li> <li>- обеспечение деятельности по здоровьесбережению</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-динамика правонарушений воспитанников;</li> <li>-отсутствие фактов адиктивного (отклоняющегося ) поведения (состоящих на учёте в ОВД, КДНиЗП);</li> <li>- участие в работе ПМПк;</li> <li>- обеспечение деятельности по здоровьесбережению</li> </ul>
3.	Результаты публичных выступлений обучающихся и воспитанников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.;	<ul style="list-style-type: none"> <li>- за каждый вид: районных региональных всероссийских международных;</li> <li>- за активность участия детей класса в мероприятиях разного уровня;</li> <li>- работа с одаренными детьми</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- за каждый вид: районных региональных всероссийских международных;</li> <li>- работа с одаренными детьми;</li> <li>- за активность участия детей группы в мероприятиях разного уровня</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- за каждый вид: районных региональных всероссийских международных;</li> <li>- за присвоение звания (в зависимости от статуса);</li> <li>- работа с одаренными детьми</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- за каждый вид: районных региональных всероссийских международных;</li> <li>- за активность участия детей группы в мероприятиях разного уровня;</li> </ul>
4.	Динамика контрольных образовательных (воспитательных) результатов	<ul style="list-style-type: none"> <li>- освоение обучающимися образовательных стандартов (по итогам государственной (итоговой), промежуточной аттестации; другие формы контроля);</li> <li>- динамика успеваемости</li> </ul>	показатели развития воспитанников в сравнении с предыдущим периодом (по результатам диагностики)	освоение обучающимися образовательных стандартов (по итоговым формам контроля, диагностики)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие показателей успешной социальной адаптации (продолжение образования, работа, создание семьи и пр.);</li> <li>- отсутствие неуспевающих по итогам года, четверти;</li> <li>- уровень воспитанности детей семьи (группы)</li> </ul>

1	2	3	4	5	6
5.	Деятельность по социальной защите воспитанников детского дома				<ul style="list-style-type: none"> <li>- защита личных и имущественных прав;</li> <li>- защита жилищных интересов;</li> <li>- осуществление денежных накоплений</li> </ul>
6.	Эффективность взаимодействия с родителями	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие жалоб,</li> <li>- регулярная работа с родителями (собрания, работа с родительским комитетом)</li> <li>- регулярные специальные совместные детско-взрослые события, программы совместной деятельности</li> </ul>			
7.	Системные исследования разного уровня для использования результатов в образовательном процессе	<ul style="list-style-type: none"> <li>- мониторинговые замеры;</li> <li>- исследовательские программы разного уровня (образовательной организации, района, страны);</li> <li>- руководство и участие в работе творческой группы по направлению исследования (на уровне ОО, района);</li> <li>- проведение мониторинга, не входящего в функциональные обязанности</li> </ul>			
8.	Инновационная деятельность в ОО, разработка, участие	<ul style="list-style-type: none"> <li>- уровень проектно-экспериментальной деятельности:               <ul style="list-style-type: none"> <li>экспериментальная разработка,</li> <li>методическая разработка на основе эксперимента,</li> <li>методическая разработка с учебно-демонстрационными материалами, учебное пособие (концептуальная, дидактическая, методическая части);</li> </ul> </li> <li>- личное участие педагога в мероприятиях, конкурсах различного уровня;</li> <li>- использование информационно-коммуникационных технологий;</li> <li>- вовлечение обучающихся в создание мультимедийных продуктов, проектов, презентации</li> </ul>			
9.	Развитие здоровья детей	<ul style="list-style-type: none"> <li>- программа оздоровительных мероприятия;</li> <li>- регулярные профилактические мероприятия;</li> <li>- отсутствие фактов травматизма детей;</li> <li>- создание благоприятного психологического климата в коллективе воспитанников (высокая степень благоприятности)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выполнение плана посещаемости;</li> <li>- выполнение индекса здоровья;</li> <li>- регулярные профилактические мероприятия;</li> <li>- отсутствие фактов травматизма детей;</li> <li>- создание благоприятного психологического климата в коллективе воспитанников (высокая степень благоприятности)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- программа оздоровительных мероприятий;</li> <li>- регулярные профилактические мероприятия;</li> <li>- отсутствие фактов травматизма детей;</li> <li>- создание благоприятного психологического климата в коллективе воспитанников (высокая степень благоприятности)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- динамика индекса здоровья;</li> <li>- программа оздоровительных мероприятия;</li> <li>- регулярные профилактические мероприятия;</li> <li>- отсутствие фактов травматизма детей;</li> <li>- создание благоприятного психологического климата в коллективе воспитанников (высокая степень благоприятности)</li> </ul>

1	2	3	4	5	6
<b>2. Экономия, привлечение, сохранение и развитие материально-технических и финансовых ресурсов</b>					
10.	Развитие материальных ресурсов	<ul style="list-style-type: none"> <li>- создание и использование новых элементов инфраструктуры образовательной среды (оформление группы, кабинета с обязательной паспортизацией, создание фондов учебных материалов, информационных стендов);</li> <li>- участие в благоустройстве территории;</li> <li>- эстетическое оформление помещений, участие в подготовке ОО к новому учебному году;</li> <li>- доля (сохранность отремонтированного оборудования и мебели)</li> </ul>			
11.	Привлечение финансовых ресурсов в образовательную организацию	<ul style="list-style-type: none"> <li>- привлечение грантов, спонсоров (класса, группы, ОО);</li> <li>- участие в организации деятельности новых видов образовательных услуг (в т.ч. дополнительных платных)</li> </ul>			
<b>3. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов</b>					
12.	Развитие имиджа образовательной организации	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие рекламации (жалоб) со стороны клиентов (родителей и детей)</li> <li>- издание статей в профессиональных изданиях;</li> <li>- обобщение, распространение, представление опыта работы в средствах массовой информации;</li> <li>- участие в организации работы по обеспечению сайта ОО и его пополнению;</li> <li>- руководство, участие в работе комиссий и других временных коллективах различного уровня;</li> <li>- участие в организации работы с молодыми специалистами (наставничество)</li> </ul>			
13.	Создание новых и поддержка действующих систем организационного знания и интеллектуальных продуктов	<ul style="list-style-type: none"> <li>- информационные банки (выпускников, клиентов, партнёров), аналитические и статистические базы данных и пр.;</li> <li>- научно-прикладные разработки разного уровня (учебные материалы, методики статьи, учебные пособия, учебники);</li> <li>- разработка и апробация нового курса (программы);</li> <li>- разработка рабочих программ;</li> <li>- создание картотеки разработок; организация видеосъемок образовательных событий и создание фонда видеоматериалов;</li> <li>- участие в организации деятельности системы «Сетевой город «Образование»;</li> <li>- своевременность и качество оформления документации (планы, журналы, табели и т.д.)</li> </ul>			



Приложение № 3  
к Положению о фонде надбавок и доплат  
работников муниципальных образовательных  
организаций, подведомственных Департаменту  
образования Администрации Тазовского района

**Т И П О В Ы Е**  
**критерии эффективности деятельности**  
**для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера служащим образовательных организаций по**  
**фонду надбавок**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерий/ баллы (определяются сотрудниками образовательной организации) (далее – ОО)</b>	<b>Индикаторы для работников общеобразовательных организаций</b>	<b>Индикаторы для работников дошкольных образовательных организаций</b>	<b>Индикаторы для работников организаций сферы дополнительного образования</b>	<b>Индикаторы для работников образовательных организаций для детей, оставшихся без попечения родителей</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>1. Восстановление и развитие человеческого ресурса</b>					
1.	Высокое качество деятельности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности структурного подразделения;</li> <li>- отсутствие жалоб со стороны сотрудников образовательной организации (ОО) на качество сервиса организационных мероприятий;</li> <li>- выполнение плана родительской платы (для дошкольных образовательных организаций (ДОО));</li> <li>- своевременное и качественное предоставление отчетности, ведение документации</li> </ul>			
2.	Инициативность в деятельности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- рационализаторские предложения и результативность их внедрения по усовершенствованию работы (участков, подразделений, служб и пр.);</li> <li>- выполнение работ по производственной необходимости (в период проведения мероприятий различного уровня, курьерские поручения);</li> <li>- руководство и участие в работе комиссий, объединений разного уровня;</li> <li>- повышение квалификации;</li> <li>- участие в мероприятиях различного уровня, проводимых образовательной организацией</li> </ul>			

1	2	3	4	5	6
<b>2. Экономия, привлечение, сохранение и развитие материально-технических ресурсов</b>					
3.	Развитие материальных ресурсов ОО	<ul style="list-style-type: none"> <li>- сохранность оборудования и мебели;</li> <li>- создание и использование новых элементов инфраструктуры образовательной среды (оформление кабинета, архивных дел, участие в создании фондов учебных материалов и пр.);</li> <li>- участие в ремонтных работах при подготовке к новому учебному году;</li> <li>- эстетическое оформление помещений ОО (фитодизайн)</li> </ul>			
<b>2. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов</b>					
4.	Создание новых и поддержка действующих систем организационного знания	<ul style="list-style-type: none"> <li>- информационные банки (выпускников, клиентов, партнеров и пр.);</li> <li>- аналитические и статистические базы данных и пр.;</li> <li>- участие в организации работ по обеспечению сайта;</li> <li>- участие в организации деятельности системы «Сетевой город «Образование»</li> </ul>			
5.	Развитие имиджа ОО	- отсутствие жалоб со стороны клиентов (родителей обучающихся и воспитанников) в органах управления образованием, судебных и иных органах			

Приложение № 4  
к Положению о фонде надбавок и доплат  
работников муниципальных образовательных  
организаций, подведомственных Департаменту  
образования Администрации Тазовского района

**Т И П О В Ы Е**  
**критерии эффективности деятельности**  
**для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера рабочим образовательных организаций по фонду надбавок**

№ п/п	Критерий/ баллы (определяются сотрудниками образовательной организации) (далее – ОО)	Индикаторы для работников общеобразовательных организаций	Индикаторы для работников дошкольных образовательных организаций	Индикаторы для работников организации сферы дополнительного образования	Индикаторы для работников образовательных организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей
1	2	3	4	5	6
<b>1. Восстановление и развитие человеческого ресурса</b>					
1.	Высокое качество деятельности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности структурного подразделения;</li> <li>- отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ на качество сервиса организационных мероприятий;</li> <li>- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;</li> <li>- содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений</li> </ul>			
2.	Инициативность в деятельности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- рационализаторские предложения и результативность их внедрения по усовершенствованию работы;</li> <li>- выполнение работ по производственной необходимости (в период проведения мероприятий различного уровня, курьерские поручения);</li> <li>- руководство и участие в работе комиссий, объединений разного уровня;</li> <li>- повышение квалификации;</li> <li>- участие в мероприятиях различного уровня, проводимых образовательной организацией</li> </ul>			

1	2	3	4	5	6
<b>2. Экономия, привлечение, сохранение и развитие материально-технических ресурсов</b>					
3.	Развитие материальных ресурсов ОО	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в создании и использовании новых элементов инфраструктуры образовательной среды (оформление кабинетов, фитодизайн помещений, участие в создании фондов учебных материалов и пр.);</li> <li>- участие в ремонтных работах при подготовке к новому учебному году;</li> <li>- участие в благоустройстве территории (в т.ч. уборка, озеленение территории);</li> <li>- доля (сохранность) отремонтированного оборудования и мебели</li> </ul>			
<b>3. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов</b>					
4.	Развитие имиджа ОО	Отсутствие жалоб со стороны клиентов (родителей и обучающихся и воспитанников) в органах управление образованием, судебных и иных органах			

Приложение № 5  
к Положению о фонде надбавок и доплат  
работников муниципальных образовательных  
организаций, подведомственных Департаменту  
образования Администрации Тазовского района

**Т И П О В Ы Е**  
**критерии для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего (разового) характера работникам образовательных организаций по фонду надбавок**

№ п/п	Критерий/ баллы (определяются сотрудниками образовательной организации) (далее – ОО)	Индикаторы для работников общеобразовательных организаций	Индикаторы для работников дошкольных образовательных организаций	Индикаторы для работников организации сферы дополнительного образования	Индикаторы для работников образовательных организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей
1	2	3	4	5	6
1.	Юбилейные даты со дня рождения	при достижении возраста; - 50 лет; - 55 лет; - 60 лет			
2.	Юбилейные даты трудовой деятельности	при достижении трудового стажа в системе образования (в образовательной организации): - 20 лет; - 25 лет; - 30 лет и более;			
3.	Особые достижения и заслуги в области образования	- за подготовку обучающихся, получившим аттестат об образовании с отличием; - за подготовку призёров и победителей Всероссийской Олимпиады школьников; - за подготовку призёров и победителей других интеллектуальных конкурсов и олимпиад, в том числе и дистанционных; - за высокую результативность в работе по итогам года (полугодия); - за подготовку учащихся - лауреатов премии Президента РФ и др.; - за высокие творческие достижения (участие в профессиональных конкурсах различного уровня); - за высокие творческие достижения (участие в профессиональных конкурсах различного уровня);			

1	2	3	4	5	6
4.	Праздничные даты	профессиональные, отраслевые, а также праздничные даты, утвержденные Трудовым кодексом Российской Федерации			
5.	Выполнение особо важных, непредвиденных или срочных работ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участие, организация и проведение мероприятий разового характера, значительно повлиявших на развитие образовательной организации;</li> <li>- за систематическую подготовку и проведение на высоком уровне массовых школьных мероприятий, способствующих развитию имиджа образовательной организации;</li> <li>- за выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности;</li> <li>- организация практики студентов на основании договоров и отчётов о прохождении практики;</li> </ul>			

Приложение № 6  
к Положению о фонде надбавок и доплат  
работников муниципальных образовательных  
организаций, подведомственных Департаменту  
образования Администрации Тазовского района

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**

**обязательных выплат компенсационного характера работникам муниципальных образовательных организаций по фонду доплат**

<b>№ п/п</b>	<b>Вид работ или наименование выплат</b>	<b>Основание для оплаты</b>	<b>Указание на категорию работников</b>	<b>Рекомендуемый процент надбавки к должностному окладу</b>
1.	За работу в ночное время	ст. 154 Трудового кодекса (далее – ТК)	все работники	35
2.	За работу в выходные и праздничные дни	ст. 153 ТК	все работники	оплата труда производится не менее чем в двойном размере. Возможна компенсация предоставлением другого дня отдыха по соглашению сторон
3.	За работу с неблагоприятными условиями труда (на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда)	ст. 146, 147.ТК	по аттестации рабочих мест	до 12
4.	За переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника или родителей, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиком работы (сверхурочные работы)	ст. 152 ТК	все работники	оплата труда за первые 2 часа сверхурочной работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Возможна компенсация предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно

