Приложение № 5
к Коллективному договору

Представитель Работников:
Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
МБОУ ДО "ДДТ" г. Тарко-Сале

_____ Л.Ф.Харчевникова
"31" августа 2017 г.

Представитель от работодателя:
Директор МБОУ ДО "ДДТ"
г. Тарко-Сале

_____ Г.Н.Канищева
Приказ № 166 от 31 августа 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о фонде надбавок и доплат работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования "Дом детского творчества" г. Тарко-Сале Пуровского района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение составлено в соответствии:
- ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации,
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Постановлением Администрации Ямало-Ненецкого автономного округа от 20 марта 2008 года № 113-А "О фонде надбавок и доплат работников окружных государственных образовательных учреждений";
- Постановлением Главы района от 23.05.2016 № 32-ПГ О внесении изменений в постановление Главы района от 29 мая 2014 года № 45-ПГ "О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и иных учреждений, осуществляющих обеспечение деятельности образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации Пуровского района и Управлению молодежной политики и туризма Администрации Пуровского района".

Положение предусматривает единый порядок установления доплат стимулирующего характера работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования "Дом детского творчества" г. Тарко-Сале Пуровского района.

1.2. Положение «О фонде надбавок и доплат работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования "Дом детского творчества" г. Тарко-Сале Пуровского района принимается на общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом руководителя учреждения.

1.3. Положение "О фонде надбавок и доплат работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования "Дом детского творчества" г. Тарко-Сале Пуровского района является локальным актом вводится с 01 сентября 2017 года с целью:
- повышения материальной заинтересованности трудового коллектива и отдельных работников в улучшении качества работы, росте материального состояния сотрудников;
- обеспечения социальной защиты и материальной поддержки сотрудников образовательного учреждения;
- определения механизма распределения фонда надбавок и доплат и унификации критериев для стимулирующей оценки труда работников образовательного учреждения.

1.4. Фонд надбавок и доплат (ФНД) - сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера за высокое качество и достижения в деятельности.

1.5. Фонд надбавок и доплат состоит из фонда надбавок (ФН) и фонда доплат (ФД) и регулирует следующие виды выплат:

- надбавки - дополнительные стимулирующие выплаты к окладам, носящие постоянный или временный характер;

- доплаты - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер.

1.6. Размер фонда надбавок и доплат устанавливается нормативными правовыми актами муниципального образования Пуровский район. Согласно Постановления Главы района от 23.05.2016 № 32-ПГ О внесении изменений в постановление Главы района от 29 мая 2014 года № 45-ПГ "О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и иных учреждений, осуществляющих обеспечение деятельности образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации Пуровского района и Управлению молодежной политики и туризма Администрации Пуровского района" размер ФНД установить в размере 30%, где 25% - это стимулирующие выплаты, 5% - компенсационные.

1.7. Величина фонда надбавок и доплат определяется по формуле:

ФНД = (ФНconst +ФНsi) + (ФДconst +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 устанавливается 80 и 20 процентов соответственно.

1.8. Размеры надбавок и доплат работникам муниципальных образовательных учреждений, условия и порядок их установления определяются образовательным учреждением самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте образовательного учреждения.

1.9. Все изменения в Положение вносятся при изменении действующего законодательства Российской Федерации, нормативных правовых актов Ямало-Ненецкого автономного округа, муниципального образования Пуровский район.

1.10. Настоящее Положение вводится с 01 сентября 2017 года и действует до изменения его или отмены.

II. Основные принципы распределения фонда надбавок

2.1. Фонд надбавок позволяет учитывать особый персональный вклад любого работника образовательного учреждения в общие результаты работы, основанный на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу.

Распределение средств из фонда надбавок осуществляется с учетом вклада всех категорий работников образовательного учреждения (профессиональная квалификационная группа должностей "руководители", профессиональная квалификационная группа должностей "специалисты", профессиональная квалификационная группа должностей "служащие", "рабочие"), принимающих активное участие в обеспечении качества организационной жизни.

2.2. В образовательном учреждении устанавливаются следующие виды надбавок:

- постоянные (регулярные) надбавки - надбавки за качество деятельности;

разовые надбавки - надбавки, выплачиваемые за результаты конкретных мероприятий.

2.3. При распределении постоянных (регулярных) и разовых надбавок используется бальная система

2.4. Работы, входящие в функциональные обязанности сотрудника, не оплачиваются из фонда надбавок.

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

2.6. Оценка деятельности работников образовательного учреждения с использованием индикаторов производится на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов, анкетирования и пр.

2.7. Индикатор представляется в исчислимом формате (в баллах, процентах, единицах) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

2.8. Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно в зависимости от принятых принципов и показателей анализа деятельности на основании критериев, установленных в приложениях NN 1, 2, 2.1., 3, 4 к настоящему Положению.

Работник образовательного учреждения один раз в квартал (январь, апрель, июль, октябрь):

- оценивает свою деятельность с использованием индикаторов на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и пр.;
- вносит полученные результаты в оценочный лист деятельности работника образовательного учреждения, разработанного на основании типовых критериев. Форма оценочного листа составляется на каждую категорию работников образовательного учреждения отдельно и включает в себя: перечень критериев, индикаторов; вес индикаторов в (баллах); результаты деятельности (указываются подтверждающие документы); самооценка в баллах и оценка комиссии в баллах;
- предоставляет заполненный оценочный лист заместителям руководителя по курируемым направлениям (заместителям директора по ОР, НМР, ВР, АХЧ);
- несёт персональную ответственность за достоверность предоставляемых данных.

Заместители директора по курируемым направлениям представляют оценочные листы работников и результаты их деятельности лично в комиссию по распределению фонда надбавок и доплат и несут ответственность за объективность выставления баллов по каждому критерию и за каждый раздел.

2.9. Уровень доплат по фонду надбавок конкретного работника может быть изменен (уменьшен) по инициативе и на основании представления непосредственного руководителя или представительного органа образовательного учреждения (педагогический совет, научно-методический совет, профсоюзный комитет, административный совет и др.), а также на основании добровольного (письменного) отказа работника от выполнения вида работ, за которые предусмотрена надбавка. Порядок принятия решения об изменении (уменьшении) регулируется локальным нормативным правовым актом.

2.10. Распределение средств из фонда надбавок осуществляется комиссией, состав которой утверждается на собрании трудового коллектива образовательного учреждения. В состав комиссии включены представители первичной профсоюзной организации.

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.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностному окладу работников образовательного учреждения.

Из фонда компенсационных доплат производится доплата работникам с целью доведения месячной заработной платы работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда до минимального размера оплаты труда, установленного в Ямало-Ненецком автономном округе" (постановление Главы района от 29 мая 2014 года № 45-ПГ (в редакции постановления Главы района от 23.05.2016 № 32-ПГ)).

3.4. Размер выплат компенсационного характера работникам учреждения устанавливается Коллективным договором, 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 образовательного учреждения определяется по формуле:

ФНД/оу = ФНД/н - 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 образовательного учреждения.

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

фонд регулярных выплат (ФНД const) = 80% от ФНД/оу

фонд разовых выплат (ФНД si) = 20% от ФНД/оу

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

Первоначально 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 суммы средств, необходимых для компенсационного характера.

ФН/const = ФНД/const - ФД/const

4.4. Определяется размер выплат из фонда надбавок (ФН/const), имеющих регулярный характер. Размер надбавок определяется следующим вариантом:

4.4.1. Структурный метод:

В основу метода положено пропорциональное деление фонда регулярных надбавок (ФН/const) в соответствии со структурной штатной численности образовательного учреждения. Фонд регулярных надбавок (ФН/const) состоит из частей, равных долям представленности разных категорий работников в штатном расписании образовательного учреждения: профессиональная квалификационная группа должностей "руководители" (административно-управленческий персонал - ФН ауп), профессиональная квалификационная группа должностей "специалисты"(педперсонал - ФНпп), профессиональная квалификационная группа должностей "служащие" (прочие специалисты и служащие - ФНпсс), "рабочие" (ФН раб.).

ФН/const = ФНауп + ФНпп + ФНпсс,раб.

4.4.2. Определяется размер средств, приходящихся на стимулирующие выплаты по категориям работников в соответствии со штатным расписанием образовательного учреждения.

Определяется "стоимость" одного балла для чего сумма средств фонда регулярных надбавок и доплат, приходящуюся на данную категорию работников (структурный метод) делится на общее количество баллов, определённых в критериях

ФНДоу: X_{max} баллов = Y рублей, приходящихся на 1 балл

Рассчитывается персональная надбавка работника путем умножения "стоимости" одного балла на количество баллов, которое набрал данный работник.

V. Состав оценочной комиссии и организация ее работы

5.1. В целях обеспечения государственно-общественного характера управления, для проведения объективной внешней оценки результативности деятельности работников учреждения создается оценочная комиссия (далее – Комиссия).

Распределение средств из фонда надбавок осуществляется комиссией, состав которой утверждается на собрании трудового коллектива образовательного учреждения. В состав комиссии должны быть включены представители первичной профсоюзной организации.

5.2. Организация деятельности комиссии:

5.2.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением собрания трудового коллектива учреждения, утверждается приказом директора.

5.2.3. Состав Комиссии в количестве 7 человек избирается на общем собрании трудового коллектива простым большинством голосов. В состав Комиссии входят представители администрации, методисты, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, председатель профсоюзного комитета, родители. По приглашению председателя оценочной комиссии на заседании могут присутствовать лица, не являющиеся членами оценочной комиссии.

5.2.4. Работу Комиссии возглавляет председатель. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений, несёт ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

5.2.5. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет Итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

5.2.6. Заседания комиссии проводятся один раз в квартал или по необходимости. Решение Комиссии (конкретный размер выплат) оформляется протоколом, который подписывается всеми членами комиссии, на основании которого издаётся приказ директора до 15 числа каждого месяца.

5.2.7 . Заседание Комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов. Решение Комиссии принимается на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов от общего количества присутствующих на заседании.

5.3. Комиссия анализирует представленные сотрудниками оценочные листы, выявляет соответствие информации в представленных оценочных листах утвержденным критериям и их оценке, определяет количество баллов за каждый критерий согласно Приложению, определяет итоговое количество баллов по каждому работнику.

Членами оценочной комиссии могут быть запрошены необходимые документы и сведения о деятельности каждого работника любым, не запрещенным законом способом.

5.4. Сотрудники Учреждения вправе ознакомиться с оценкой Комиссии результативности собственной профессиональной деятельности по установленным критериям.

5.5.. В случае несогласия с решением Комиссии работники Учреждения вправе направить, а Комиссия обязана принять заявление о пересмотре размера выплаты с документальным обоснованием.

5.6.. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего положения или технической ошибки, Комиссия обязана принять меры для их устранения.

5.7. Результаты работы оценочной комиссии оформляются протоколом, подписываемым председателем оценочной комиссии и всеми членами оценочной комиссии.

Положение «О фонде надбавок и доплат стимулирующего работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» г. Тарко-Сале Пуровского района" принято на общем собрании трудового коллектива, протокол № 1 от 31 августа 2017 года.

Приложение N 1
к Положению о фонде надбавок и доплат

Показатели оценки эффективности деятельности работников профессиональной квалификационной группы должностей "руководители", критерии их оценки для установления постоянных (регулярных) надбавок стимулирующего характера

Кроме директора

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности образовательного учреждения (руководителя)	Критерии оценки	Индикаторы (измерители)	Количество баллов
I. Основная деятельность учреждения				
1.1.	Выполнение муниципального задания	Выполнение муниципального задания в полном объеме. Объем выполненного муниципального задания определяется как отношение количества фактически оказанных услуг в учреждении к объему образовательных услуг, планируемых к оказанию за отчетный период согласно муниципальному заданию	% выполнения муниципального задания: не менее 100% не менее 90% не менее 85% менее 85%	 5 4 3 - 3 /итого 5
1.2.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения и пребывающих в нем граждан	Обеспечение комплексной безопасности учреждения, санитарно-гигиенических правил	Заключения (предписания) контролирующих (надзорных) органов: - заключения (предписания) не содержат замечаний - заключения (предписания) содержат замечания по одному из направлений - заключения (предписания) содержат замечания более чем по одному направлению	 5 2 0 /итого 5
1.3.	Развитие спортивно-технического направления	Открытие новых объединений спортивно-технической направленности; сохранение (увеличение) количества детей в объединениях спортивно-технической направленности	- сохранение контингента - увеличение контингента - за каждое вновь открытое объединение	2 3 5 (но не более 15) /итого 20
II. Деятельность учреждения (руководителя), направленная на работу с кадрами				

2.1.	Создание условий для повышения профессиональной компетентности педагогов	Организация работы по повышению уровня квалификации педагогических кадров через курсовую переподготовку, получение квалификационной категории, участие в конкурсах на получение Гранта Главы Пуровского района, "Сердце отдаю детям"	% педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации (не реже 1 раза в три года согласно графику): не менее 100% от 95 до 100% менее 95% процент педагогов, имеющих первую и высшую квалификационную категории не менее 65 % от 40 до 65% менее 40 % за каждого педагога, получившего Грант Главы района за каждого лауреата и дипломанта конкурса "Сердце отдаю детям"	5 3 0 10 5 0 5 (не более 10) 10 (не более 30) /итого 55
III. Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина учреждения (руководителя)				
3.1.	Исполнение бюджета	Целевое и эффективное исполнение бюджетных средств отсутствие просроченной кредиторской задолженности в учреждении	- исполнение не менее 99% - исполнение не менее 97% - менее 97% - 100%	10 5 0 5 /итого 15
3.3.	Достижение целевых значений средней заработной платы педагогических работников	Проведение мероприятий по достижению целевых значений средней заработной платы педагогических работников в соответствии с Указом Президента РФ "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" от 7 мая 2012 года № 597	Целевое значение достигнуто Целевое значение не достигнуто	5 -5 /итого 5

Показатели эффективности деятельности работников профессиональной квалификационной группы должностей "руководители", критерии их оценки деятельности для установления разовых надбавок стимулирующего характера

	Показатели	Критерии оценки	Индикатор	Баллы
1.	Результаты участия детей в районных, окружных, всероссийских, международных конкурсах	Организация работы по подготовке детей к районным, окружным, всероссийским, международным конкурсам. Показатели результативности их участия в данных конкурсах	За каждого победителя и призера: - муниципального уровня - регионального уровня - всероссийского уровня - международного уровня	2 (не более 10) 5 (не более 20) 10 (не более 40) 20 (не более 60) /итого 130
2.	Удовлетворенность населения качеством и доступностью предоставления образовательных услуг	Положительные результаты опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления образовательных услуг в учреждении. Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания образовательных услуг	По результатам анкетирования: - % родителей, удовлетворенных деятельностью ОУ: более 85% более 80% более 70% отсутствие письменных жалоб	5 3 1 3 /итого 8
3.	Деятельность по формированию кадрового состава организации	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими образовательные услуги	% укомплектованности педагогическими работниками: не менее 100% от 95 до 100% менее 95%	5 3 0 /итого 5
4.	Предоставление платных услуг	Организация платных услуг Увеличение средств доходов от оказания платных услуг	Количество реализуемых программ на платной основе: - от 3 и более - 2 программы - 1 программа Доля средств от платной деятельности, направленных на оплату труда	6 4 2

			педагогических работников от общего фонда оплаты труда работников учреждения не менее 2% не менее 1% не менее 0,5%	15 10 5 /итого 21
				Общее количество баллов 269

Приложение N 2
к Положению о фонде надбавок и доплат

Показатели эффективности деятельности педагогического персонала (категория "педагог дополнительного образования", "методист") для установления постоянных (регулярных) надбавок стимулирующего характера

№ п/п	Показатели	Критерии оценки	Индикатор	Баллы
1	Организация мониторинга индивидуальных достижений учащихся	Наличие диагностических карт индивидуальных достижений учащихся	В процентном соотношении от наличия индивидуальных диагностических карт: от 90 до 100% от 70 до 90 % от 50 до 70 % от 30 до 50% менее 30	 10 7 5 3 0 /итого 10
2	Динамика индивидуальных образовательных результатов учащихся	Позитивная динамика достижений учащихся по направлениям деятельности (по итогам контрольных мероприятий мониторинга); при оценке деятельности учитываются диагностические карты	Процент учащихся с положительной динамикой индивидуального развития от 90 до 100% от 70 до 90 % от 50 до 70 % от 30 до 50% менее 30	 10 7 5 3 0 /итого 10
3	Системная работа (по индивидуальному образовательному маршруту) с победителями и призерами конкурсов, фестивалей, конференций	Реализация индивидуального образовательного маршрута по подготовке учащихся к конкурсам различного уровня	За работу с победителями и призерами (за каждого ребёнка): муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня	 7 (не более 15) 10 (не более 30) 20 (не более 60) /итого 105
4	Сопровождение детей из социально-неблагополучных семей, детей с ограниченными возможностями здоровья	Реализация плана индивидуальной практической работы; достижение позитивных результатов в обучении и поведении учащихся	Количество детей (не менее 10 чел.)	3 балла за ребёнка (не более 15) /итого 15

5	Организация наставничества	За системную работу с конкретным педагогом (наставничество молодых, оказание помощи коллегам в освоении и использовании компьютерной техники и т.д.)	Количество педагогов, которым оказывается методическая помощь	3 балла за каждого педагога (не более 15) /итого 15

Показатели эффективности деятельности педагогического персонала (категория "педагог дополнительного образования", "методист") для установления разовых надбавок стимулирующего характера

	Показатели	Критерии оценки	Индикатор	Баллы
1.	Реализация социально-значимых проектов	Реализация учащимися социально-значимых проектов	Процент учащихся подготовивших и реализовавших проект от 90 до 100% от 70 до 90 % от 50 до 70 % от 30 до 50% менее 30	 10 7 5 3 0 /итого 10
2.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (коллективно-творческая деятельность родителей, учащихся, педагогов)	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся; привлечение родителей для участия в мероприятиях образовательного учреждения; организация совместных соревнований, конкурсов, творческих выставок и др.	Процент охвата родителей от 90 до 100% от 70 до 90 % от 50 до 70 % менее 50	 7 5 3 1 /итого 7
3.	Результаты участия учащихся в конкурсах муниципального, окружного, регионального, всероссийского, международного уровней	Показатели результативности участия учащихся в конкурсах, фестивалях, выставках различных уровней	За каждого победителя и призёра: муниципального уровня регионального уровня всероссийского, международного уровней	 5 (не более 15) 10 (не более 30) 20 (не более 60) /итого 105
4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства	За каждое призовое место в очных конкурсах: уровня ОУ муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня	 5 10 20 40 (не более 40)

				/итого 40
5.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Оформление кабинета, изготовление реквизита, нестандартного оборудования, запись фонограмм, видеороликов, пошив сценических костюмов и пр.	За каждое оформление	5 (не более 15) /итого 15
6.	Разовые выплаты за работу, не входящую в должностные обязанности	Участие в аттестации педагогических работников, в подготовке совещаний, семинаров, в разработке образовательной программы, локальных актов, проведение экспертизы программ, заполнение электронных мониторингов и т.д.	За каждое мероприятие	2 (не более 10) /итого 10
				Общее количество баллов 342

Приложение N 2.1.
к Положению о фонде надбавок и доплат

Показатели эффективности деятельности педагогического персонала (категория "педагог - организатор", "концертмейстер"), для установления постоянных (регулярных) надбавок стимулирующего характера

№ п/п	Показатели	Критерии оценки	Индикатор	Баллы
1	Организация мониторинга индивидуальных достижений учащихся	Наличие диагностических карт индивидуальных достижений учащихся	В процентном соотношении от наличия индивидуальных диагностических карт от 90 до 100% от 70 до 90 % от 50 до 70 % от 30 до 50% менее 30	 10 7 5 3 0 /итого 10
2	Динамика индивидуальных образовательных результатов учащихся	Позитивная динамика достижений учащихся по направлениям деятельности (по итогам контрольных мероприятий мониторинга). При оценке деятельности учитываются диагностические карты	Процент учащихся с положительной динамикой индивидуального развития от 90 до 100% от 70 до 90 % от 50 до 70 % от 30 до 50% менее 30	 10 7 5 3 0 /итого 10
3	Системная работа (по индивидуальному образовательному маршруту) с победителями и призерами конкурсов, фестивалей, конференций	Реализация индивидуального образовательного маршрута по подготовке учащихся к конкурсам различного уровня	За работу с победителями и призерами (за каждого ребёнка) муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня	 7 (не более 15) 10 (не более 30) 20 (не более 60) /итого 105
4	Сопровождение детей из социально-неблагополучных семей, детей с ограниченными возможностями здоровья	Реализация плана индивидуальной практической работы. Достижение позитивных результатов в обучении и поведении учащихся	Количество детей (не менее 10 чел.)	3 балла за ребёнка (не более 15) /итого 15

5	Организация наставничества	За системную работу с конкретным педагогом (наставничество молодых, оказание помощи коллегам и т.д.)	Количество педагогов, которым оказывается методическая помощь	3 балла за каждого педагога (не более 15) /итого 15

Показатели эффективности деятельности педагогического персонала (категория "педагог - организатор", "концертмейстер") для установления разовых надбавок стимулирующего характера

	Показатели	Критерии оценки	Индикатор	Баллы
1.	Реализация социально-значимых проектов	Реализация учащимися социально-значимых проектов	Процент учащихся подготовивших и реализовавших проект от 90 до 100% от 70 до 90 % от 50 до 70 % от 30 до 50% менее 30	 10 7 5 3 0 /итого 10
2.	Результаты участия учащихся в конкурсах муниципального, окружного, регионального, всероссийского, международного уровней	Показатели результативности участия учащихся в конкурсах, фестивалях, выставках различных уровней	За каждого победителя и призёра муниципального уровня регионального уровня всероссийского, международного уровней	5 (не более 15) 10 (не более 30) 20 (не более 60) /итого 105
3.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства	За каждое призовое место в очных конкурсах уровня ОУ муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня	 5 10 20 40 (не более 40) /итого 40
4.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Оформление кабинета, изготовление реквизита, нестандартного оборудования, запись фонограмм, видеороликов, пошив сценических костюмов и пр.	За каждое оформление	5 (не более 15) /итого 15

5.	Разовые выплаты за работу, не входящую в должностные обязанности (участие в аттестации педагогических работников, в подготовке совещаний, семинаров, в разработке образовательной программы, локальных актов, проведение экспертизы программ, заполнение электронных мониторингов и т.д.)			10 /итого 10
				Общее количество баллов 335

Приложение N 2.2.
к Положению о фонде надбавок и доплат

ПОКАЗАТЕЛИ
эффективности деятельности педагогического персонала (категория "педагог-психолог") для установления постоянных (регулярных) надбавок стимулирующего характера

№	Критерии	Критерии оценки	Индикатор (измерители)	Количество баллов
1	2	3	4	5
1.	Психологическое сопровождение учащихся, имеющих неудовлетворительные результаты обучения (диагностика, коррекционная работа, тренинги и т.д.)	положительная динамика по результатам диагностики и наблюдений по итогам учебной четверти, учебного года	за каждую группу детей (от 5 до 10 чел.)	5 (не более 30) /итого 30
2.	Системная работа с детьми и подростками (мониторинг развития, коррекционная и развивающая работа): - из банка одаренных детей; - группы риска (дети с девиантным поведением, С(К)К, мигранты, логопаты)	реализация авторских, модифицированных программ; наличие карт развития детей из банка одаренных; результативность по факту реализации индивидуальных и групповых занятий с детьми и подростками	за каждого ребенка	5 (не более 30) /итого 30
3.	Организация наставничества (учитель-наставник)	За системную работу с конкретным педагогом (наставничество молодых, оказание помощи коллегам в освоении и использовании компьютерной техники и т.д.)	количество педагогов, которым оказывается методическая помощь	3 балла за каждого педагога (не более 15) /итого 15
4.	Динамика учащихся, состоящих на разных видах учета	снятие с учета (решение комиссии (консилиума), наличие плана работы, дневника наблюдения и т.д.)	за каждого учащегося, снятого с учета за отчетный период (квартал)	5 /итого 30

ПОКАЗАТЕЛИ
эффективности деятельности педагогического персонала (категория "педагог-психолог") для установления разовых надбавок стимулирующего характера

№	Критерии	Критерии оценки	Индикатор (измерители)	Количество баллов
1	2	3	4	5
1.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями учащихся	Практикумы, тренинги (по факту реализации)	% охвата родителей учащихся: от 90 до 100% от 70 до 90% от 50 до 70% от 30 до 50% менее 30%	 10 7 5 3 0 /итого 10
2.	Реализация дополнительных социально значимых проектов под руководством педагога	подготовка и реализация учащимися социально значимых проектов (проведение коллективного творческого дела, направленного на профилактику асоциального поведения и т.д.)	% учащихся, подготовивших и реализовавших проект: от 90 до 100% от 70 до 90% от 50 до 70% от 30 до 50% менее 30%	 10 7 5 3 0 /итого 10
3.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	результативность участия в конкурсах профессионального мастерства	за призовое место в очных конкурсах: уровня образовательного учреждения муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня	 5 10 20 40 (не более 40) /итого 40
4.	Разовые выплаты за работу, не входящую в должностные	участие в аттестации педагогических работников, в подготовке совещаний,	за каждое мероприятие	2 (не более 10) /итого 10

№	Критерии	Критерии оценки	Индикатор (измерители)	Количество баллов
1	2	3	4	5
	обязанности	семинаров, в разработке образовательной программы, локальных актов, в проведении экспертизы программ, заполнении электронных мониторингов и т.д.		
5.	Организация помощи детям-инвалидам	посещение ребёнка-инвалида на дому и проведение с ним систематических занятий в домашних условиях согласно индивидуальному плану	за каждого ребенка	3 (не более 15) /итого 15
				общее количество баллов 190

Приложение N 3
к Положению о фонде надбавок и доплат

Показатели эффективности деятельности работников профессиональной квалификационной группы должностей "служащие" для установления постоянных (регулярных) надбавок стимулирующего характера

№	Критерии	Индикаторы	До баллов
1	2	3	4
1.	Высокое качество деятельности	1. Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории, отсутствие нарушений (отсутствие порчи, потери имущества учреждения , оборудования и др.); 2. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации, ликвидация аварийных ситуаций, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; 3. Участие в коллективных педагогических проектах, концертах, конкурсах и др.	4 4 2 /итого 10
2.	Прочие доплаты за особые условия труда	2.1. Специалисту по кадрам: 2.1.1. уровень, своевременность и качество исполнения документации, отсутствие замечаний со стороны администрации 2.1.2. своевременность и качество работы по персонифицированному учету кадров; 2.1.3. за создание базы данных сотрудников учреждения	4 2 4 /итого 10
		2.2. Секретарю: 2.2.1. за своевременное и качественное ведение документооборота, своевременность исполнения служебных материалов, писем, запросов, приказов и др.; 2.2.2. наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел; 2.2.3. за работу с архивом; 2.2.4. за создание базы данных учреждения	3 4 2 1 /итого 10
		2.3. Библиотекарю: 2.3.1. создание медиатеки, фонда видеоматериалов, электронных банков данных 2.3.2. своевременность и качество подписки на периодические издания 2.3.3. отсутствие замечаний по результатам административной проверки 2.3.4. динамика читательской активности педагогов и детей	3 2 2 3 /итого 10
3.	Инициативность в деятельности	1. рационализаторские предложения и результативность их внедрения по усовершенствованию работы (участков, подразделений, служб и пр.) 2. качественное выполнение работ по производственной необходимости (в период проведения	2 5

		мероприятий различного уровня) 3. Обеспечение деятельности по здоровьесбережению	3 /итого 10
4.	Развитие материальных ресурсов ОУ	1. доля (сохранность) отремонтированного оборудования, ТСО, мебели, организация и проведение различных ремонтных и хозяйственных работ 2. создание и использование новых элементов инфраструктуры образовательной среды (оформление кабинетов, участие в создании фондов учебных материалов, реквизита, костюмов, нестандартного оборудования и пр.) 3. участие в благоустройстве территории, помещений (озеленение территории, помещений, разбивка клумб, выращивание рассады цветов, эстетическое оформление гардероба и др.).	4 3 3 /итого 10
5.	Развитие имиджа ОУ	1. Аналитические и статистические базы данных и пр. 2. Администрирование в АИС "СГО" 3. Развитие сайта учреждения, обновление его содержания	3 4 3 /итого 10
Показатели эффективности деятельности работников профессиональной квалификационной группы должностей "служащие" для установления разовых надбавок стимулирующего характера			
	Индикаторы		до баллов
1.	Выполнение особо важных, непредвиденных или срочных (аварийных) работ.		15
2.	Качественное выполнение разовых поручений, выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника		10
			ИТОГО: баллов 95

Приложение N 4
к Положению о фонде надбавок и доплат

Показатели эффективности деятельности работников профессиональной квалификационной группы должностей "рабочие" для установления постоянных (регулярных) надбавок стимулирующего характера

№	Критерии	Индикаторы	До баллов
1	2	3	4
1.	Высокое качество деятельности	1. Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории, отсутствие нарушений (отсутствие порчи, потери имущества учреждения во время дежурства, отсутствие кражи личного имущества обучающихся и сотрудников, бесперебойная работа систем жизнеобеспечения, оборудования и др.); 2. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации, ликвидация аварийных ситуаций, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; 3. Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН, качественная работа по обеспечению пропускного режима на территорию и в здание учреждения	4 4 2 /итого 10
2.	Инициативность в деятельности	1. рационализаторские предложения и результативность их внедрения по усовершенствованию работы (участков, подразделений, служб и пр.) 2. качественное выполнение работ по производственной необходимости (в период проведения мероприятий различного уровня) 3. Обеспечение деятельности по здоровьесбережению	2 5 3 /итого 10
3.	Развитие материальных ресурсов ОУ	1. доля (сохранность) отремонтированного оборудования, ТСО, мебели, организация и проведение различных ремонтных и хозяйственных работ 2. создание и использование новых элементов инфраструктуры образовательной среды (оформление кабинетов, участие в создании фондов учебных материалов, реквизита, костюмов, нестандартного оборудования и пр.) 3. участие в благоустройстве территории, помещений (озеленение территории, помещений, разбивка клумб, выращивание рассады цветов, эстетическое оформление гардероба и др.).	4 3 3 /итого 10
Показатели эффективности деятельности работников профессиональной квалификационной группы должностей "рабочие" для установления разовых надбавок стимулирующего характера			
	Индикаторы		до баллов
1.	Качественное выполнение разовых поручений, выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника		30
		ИТОГО:	**60 баллов**