



АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ  
КРАСНОСЕЛЬКУПСКИЙ РАЙОН  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«06» июня, 2012 года

№ 11-119

с. Красноселькуп

**О фонде надбавок и доплат работников  
муниципальных образовательных учреждений**

В целях усиления материальной заинтересованности, определения порядка и условий установления надбавок и доплат работников муниципальных образовательных учреждений, переведенных на отраслевую систему оплаты труда, в соответствии с постановлением Администрации Ямало-Ненецкого автономного округа от 20 марта 2008 года № 113-А «О фонде надбавок и доплат работников окружных государственных образовательных учреждений», руководствуясь статьями 29 и 32 Устава муниципального образования Красноселькупский район, Администрация района постановляет:

1. Утвердить:

1.1. Положение о фонде надбавок и доплат работников муниципальных образовательных учреждений согласно приложению № 1 к настоящему постановлению.

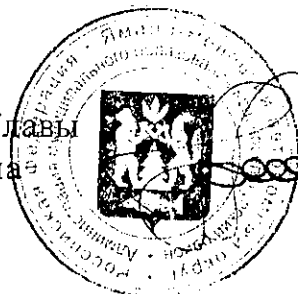
1.2. Положение о стимулировании труда руководителей муниципальных образовательных учреждений согласно приложения № 2 к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление вступает в силу с момента его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 июня 2012 года.

3. Считать утратившим силу постановление Администрации района от 22 марта 2011 года № 60 «О фонде надбавок и доплат работников муниципальных учреждений системы образования».

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Администрации района по экономике и финансам А.С. Мягкова.

Первый заместитель Главы  
Администрации района



Г.И. Буряк

Приложение № 1

утверждено постановлением

Администрации района

от «06» июня 2012 года № 17-119

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О ФОНДЕ НАДБАВОК И ДОПЛАТ РАБОТНИКОВ**  
**МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Настоящее Положение о фонде надбавок и доплат работников муниципальных образовательных учреждений разработано во исполнение Законов Ямало-Ненецкого автономного округа от 16 декабря 2004 года № 90-ЗАО «Об оплате труда работников окружных государственных учреждений», № 91-ЗАО «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Ямало-Ненецкого автономного округа, финансируемых за счет средств окружного бюджета» в целях определения механизма распределения фонда надбавок и доплат и унификации критериев для стимулирующей оценки труда работников муниципальных образовательных учреждений (далее – образовательные учреждения).

**1. Общая часть**

1.1. Фонд надбавок и доплат (далее - ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на выплаты (регулярные, разовые) стимулирующего характера за работы, не входящие в должностные обязанности работника, за высокое качество и достижения в деятельности, за развитие различных типов организационных ресурсов (человеческих, материально-технических и финансовых, информационно-технологических). Работы, входящие в функциональные обязанности сотрудника, не оплачиваются из фонда надбавок.

1.2. Фонд компенсационных доплат (далее – ФКД) – сумма денежных средств, направляемых на доплаты компенсационного характера, обеспечивающих оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями

труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

1.3. ФНД состоит из фонда надбавок (далее - ФН) и фонда доплат (далее - ФД) и регулирует следующие виды выплат:

-надбавки – за особое качество работы, не входящей в круг должностных обязанностей работника, за результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ;

-доплаты – оплата дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работников.

1.4. ФНД состоит из фонда *регулярных (постоянных)* выплат и фонда *разовых* выплат. Размер фондов регулярных и разовых выплат устанавливается в соотношении 75% и 25% соответственно. Регулярные (постоянные) выплаты работникам могут быть установлены на срок не более трех месяцев. Разовые выплаты устанавливаются на один месяц и должны выплачиваться за результаты конкретных значимых мероприятий. Для распределения надбавок на основании типовых (приложения № 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7) образовательным учреждением самостоятельно устанавливаются порядок и размеры стимулирующих выплат, разрабатываются критерии оценки деятельности работников отдельно по видам надбавок: *регулярных (постоянных)* и *разовых* по категориям персонала: административный персонал, педагогический персонал, служащие, специалисты, рабочие.

1.5. Право распределения выплат по ФНД предоставляется учреждению, за исключением директорского фонда (далее - ФНД/д).

1.6. Размер ФНД/д в составе фонда надбавок и доплат составляет до 5% фонда надбавок и доплат образовательного учреждения и устанавливается Управлением образования Администрации района, после установления Администрацией муниципального образования Красноселькупский район коэффициента надбавок и доплат на текущий период. В случае если «директорский фонд» надбавок и доплат не используется по назначению в течение 9 месяцев либо нет оснований для его использования, оставшиеся средства до конца текущего календарного года передаются в фонд надбавок и доплат соответствующего образовательного учреждения.

1.7. Для установления стимулирующих выплат работникам

муниципальных образовательных учреждений в образовательном учреждении создается комиссия по распределению фонда надбавок стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений (далее - Комиссия).

1.8. Организационной формой работы Комиссии являются заседания, которые проводятся:

- один раз в квартал при установлении постоянных стимулирующих выплат на основании оценочных листов деятельности работника; в начале учебного года не позднее 1 октября;

- один раз в месяц при установлении разовых стимулирующих выплат по результатам особых достижений и заслуг, при снятии (или не установлении) стимулирующих выплат.

1.9. ФНД финансируется за счет средств окружного бюджета и бюджета муниципального образования Красноселькупский район.

## **2. Основные принципы и требования к распределению Фонда надбавок и доплат (ФНД)**

2.1. Фонд надбавок позволяет учитывать особый персональный вклад каждого работника учреждения в общие результаты труда, 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 учреждения, принимающих участие в обеспечении качества организационной жизни.

2.2. Работы, входящие в функциональные обязанности сотрудника, не оплачиваются из фонда надбавок и доплат.

2.3. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и размеры стимулирующих выплат. Основанием для установления правил использования фонда надбавок является специфика деятельности, стратегия, программы развития, принципы и ценности корпоративной культуры, особенности жизненного цикла, позиционирование на рынке образовательных услуг и др.

2.4. Положение о порядке использования фонда надбавок ежегодно утверждается на собрании трудового коллектива учреждения.

2.5. Уровень доплат по фонду надбавок может быть изменен (уменьшен)

по инициативе и на основании представления непосредственного руководителя или представительного органа образовательного учреждения (научно-методический совет, экспертный совет инновационных проектов и др.), а также на основании добровольного (письменного) отказа работника от выполнения вида работ, за которые ему установлена надбавка.

2.6. В качестве оценки должны быть заложены критерии, соответствующие каждому виду должностей.

2.7. Для распределения постоянных и разовых надбавок работникам образовательного учреждения необходимо использовать балловую систему.

2.8. Для каждого критерия оценки деятельности работников образовательного учреждения необходимо определить количество баллов.

2.9. Положением о фонде надбавок необходимо утвердить форму листа самооценки работников.

2.10. 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.

2.11 Образовательным учреждениям необходимо разработать Положение о Комиссии по распределению фонда надбавок и утвердить его приказом руководителя образовательного учреждения, с приложением протокола собрания.

### **3. Основные принципы распределения фонда доплат (ФД)**

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 Трудовым кодексом РФ и перечнем обязательных выплат компенсационного характера

работникам муниципальных образовательных учреждений согласно приложения № 6 к данному Положению.

#### 4. Алгоритм расчетов по фонду надбавок и доплат

4.1. Фонд надбавок и доплат образовательного учреждения определяется по формуле:

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

где

ФНД/оу - фонд надбавок и доплат образовательного учреждения;

ФНД/н - фонд надбавок и доплат, рассчитанный по нормативу, путем умножения ФОТ на Кнд (коэффициент надбавок и доплат)

ФНД/д - директорский фонд надбавок и доплат.

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 (ФНДsi) = 25% от ФНД/оу.

4.3. Размер надбавок персоналу может определяться образовательным учреждением одним из вариантов:

##### 4.3.1. Структурный метод

В основу метода положено пропорциональное деление фонда регулярных надбавок в соответствии со структурой штатного расписания, со структурой штатной численности образовательного учреждения. Фонд регулярных надбавок состоит из частей, равных долям представленности разных категорий работников в штатном расписании образовательного учреждения.

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.

$$\text{Т.е. } 100\% = 7\% + 65\% + 10\% + 18\%$$

##### 4.3.2. Экспертный метод

В основу метода положено определение общим собранием образовательного учреждения значимости (веса) индикаторов для образовательного учреждения. Значимость индикаторов может зависеть от особенностей жизненного цикла образовательного учреждения, 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 образовательного учреждения.

Фонд развития человеческих ресурсов + фонд развития материально-технических и финансовых ресурсов + фонд развития информационно-технологических ресурсов.

Например, распределение фонда может быть следующим:  $100\% = 35\% + 30\% + 35\%$  соответственно.

4.4. Определяется вес индикаторов внутри каждого критерия.

Учитывая специфику образовательного учреждения, рекомендуется установить разный вес индикаторов внутри одного типового критерия так, чтобы в сумме все индикаторы давали 10 баллов.

4.5. Определяется размер средств, приходящихся на стимулирующие выплаты одного работника образовательного учреждения, для чего необходимо:

4.5.1. Провести промежуточную бальную 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

4.5.2. 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.

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

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

Например, Иванов В.В.  $Y$  рублей  $\times$  16 баллов

Таким же образом рассчитываются и разовые надбавки.



Приложение №2

утверждено постановлением

Администрации района

от «06» июня 2012 г № 17-119

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ**  
**МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о стимулировании труда руководителей муниципальных образовательных учреждений (далее - Положение) разработано в целях развития кадрового потенциала руководителей образовательных учреждений, поощрения эффективных стилей управления, приводящих к развитию ресурсов и значимым результатам работы образовательных учреждений.

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом введения отраслевой системы оплаты труда работников образовательных учреждений, а именно в соответствии с постановлением Главы района «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений» № 52 от 18.03.2009 года, а также в соответствии с Положением о фонде надбавок и доплат работников муниципальных образовательных учреждений и с учетом объемных показателей по образовательным учреждениям, учитываемых в повышающем коэффициенте масштаба управления при определении должностного оклада руководителя образовательного учреждения.

1.3. В соответствии с Положением о фонде надбавок и доплат работникам образовательных учреждений формируется «директорский фонд» надбавок и доплат, источником которого является установленный процент от фонда надбавок и доплат, выделяемого образовательному учреждению. Право осуществления выплат по ФНД/д принадлежит Управлению образования Администрации МО Красноселькупский район, в подчинении которого находится учреждение.

Размер «директорского» фонда надбавок и доплат составляет до 5% от фонда надбавок и доплат образовательного учреждения и устанавливается Управлением образования после установления Администрацией муниципального образования Красноселькупский район коэффициента надбавок и доплат на текущий период.

В случае если «директорский» фонд надбавок и доплат не используется по назначению в течение 9 месяцев, либо нет оснований для его использования, оставшиеся средства до конца текущего календарного года с октября передаются в фонд надбавок и доплат соответствующего муниципального образовательного учреждения.

1.4. Установление стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений является компетенцией Управления образования.

1.5. Доплаты стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений могут быть разовыми (временными) - по результатам достижений и регулярными (постоянными) – на основании показателей качества текущей деятельности.

1.6. Для установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных учреждений в Управлении образования Администрации района создается Комиссия по распределению фонда стимулирования руководителей (далее Комиссия).

1.7. Организационной формой работы Комиссии являются заседания, которые проводятся:

- один раз в начале квартала при установлении стимулирующих выплат на основании показателей качества текущей деятельности или деятельности заявительного характера (постоянные);

- один раз в месяц при установлении стимулирующих выплат по результатам особых достижений и заслуг (разовые); при снятии (или не установлении) стимулирующих выплат.

1.8. Размер фондов регулярных и временных выплат устанавливается в соотношении: 75 и 25 процентов соответственно. Регулярные (постоянные) надбавки работникам могут быть установлены на срок не более 3-х месяцев, разовые выплаты – на срок один месяц. Разовые надбавки должны

выплачиваться за результаты конкретных значимых мероприятий.

1.9. Установление *постоянных* выплат осуществляется на основе критериев по оценке труда руководителей образовательных учреждений согласно приложениям № 1, 2, 3, 4 к настоящему Положению. Установление *разовых (временных)* выплат осуществляется на основе критериев по оценке труда руководителей образовательных учреждений согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

1.10. Порядок установления регулярных и временных выплат определяется Положением о Комиссии по распределению фонда стимулирования руководителей муниципальных образовательных учреждений.

## **2. Алгоритм расчетов по фонду стимулирования труда руководителей образовательных учреждений (ФНД/д)**

2.1. Определяется размер средств «директорского» фонда надбавок и доплат, направляемых на осуществление регулярных и разовых выплат, следующим образом:

фонд регулярных выплат (ФНД/const) = 75% от ФНД/д;

фонд разовых выплат (ФНД/сi) = 25% от ФНД/д.

2.2. Исходя из суммы средств, приходящихся на регулярные выплаты в фонде регулярных выплат (ФНД д/ const), присваивается «вес» критерия оценки труда руководителей образовательных учреждений.

В основу расчета положено определение значимости критериев с точки зрения особенностей, целей, задач регионального, муниципального образования, программ развития и др. Каждому индикатору присваивается определенное количество баллов. В случае если руководитель по определенному индикатору имеет неудовлетворительный результат, то балловый показатель устанавливается со знаком «-».

2.3. Определяется размер средств, приходящихся на стимулирующие выплаты руководителю образовательного учреждения, для чего необходимо:

2.3.1. Провести балльную оценку результатов деятельности руководителя образовательного учреждения с использованием установленных баллов по критериям. Результатом оценки является определенное количество баллов,

набранное руководителем по критериям.

Например: Иванов В.В. - 16 баллов.

2.3.2. Согласно распоряжения начальника Управления образования устанавливается «стоимость» одного балла.

2.3.3. Рассчитать персональную надбавку руководителя образовательного учреждения путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал данный руководитель,

Например: Иванов В.В. -  $Y$  рублей  $\times$  на 16 баллов.

Таким же образом рассчитываются и разовые надбавки.



**КРИТЕРИИ ПО ОЦЕНКЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ  
КРАСНОСЕЛЬКУПСКОГО РАЙОНА**

Критерии	Содержание критерияльных характеристик (описание подтверждающей деятельности)	Баллы
1	2	3
<b>Постоянные надбавки</b>		
<b>1. Восстановление и развитие человеческого ресурса</b>		
1.1. Качество дошкольного образования	<p>1) положительная динамика показателей развития воспитанников в сравнении с предыдущим периодом;</p> <p>- итоги муниципального теста по подготовке детей к школьному обучению;</p> <p>- диагностика развития воспитанников ДОУ (на начало учебного года, за первое полугодие, на конец учебного года);</p> <p>- эффективность системы эстетического воспитания воспитанников.</p>	3 3 1 2
1.2. Успешное обеспечение условий для здоровьесбережения	<p>1) сохранность здоровья воспитанников (посещаемость ДОУ);</p> <p>2) организация коррекционной работы;</p> <p>- организация логопедической помощи;</p> <p>- оказание психологической помощи;</p> <p>3) создание условий для организации работы с детьми-инвалидами, ОВЗ;</p> <p>4) отсутствие случаев травматизма среди воспитанников и сотрудников ДОУ;</p> <p>5) качество организации питания воспитанников (выполнение натуральных норм питания).</p>	5 5 5 5 3 4 5
1.3. Результаты внешнего аудита или экспертизы деятельности дошкольного образовательного учреждения	<p>1) отсутствие предписывающих (не устраненных) замечаний со стороны органов Управления образованием;</p> <p>2) отсутствие обоснованных жалоб, на основании которых производились разбирательства;</p> <p>3) отсутствие предписаний органов пожарной службы;</p>	4 5 4

	4) отсутствие предписаний санитарных эпидемиологических служб.	4
<p><b>2. Экономия, привлечение, сохранение и развитие материально-технических и финансовых ресурсов</b></p> <p>2.1. Развитие образовательных услуг и образовательной среды, привлечение дополнительных финансовых средств на развитие ОУ</p>	<p>1) развитие вариативных форм дошкольного образования (групп кратковременного пребывания различной направленности);</p> <p>2) организация психолого-педагогической помощи семьям, имеющих детей дошкольного возраста, не посещающих ДОУ (Консультационные пункты);</p> <p>3) привлечение спонсорских средств;</p> <p>4) обеспечение 100% использования компенсационных выплат по родительской плате;</p> <p>5) создание новых инфраструктурных элементов;</p> <p>(открытие музея, спортплощадки, комнат психологической разгрузки, театральные студии, изостудий, зимнего сада и пр.);</p> <p>6) создание комфортных и эстетичных условий в здании и на территории ОУ (оформление, дизайн, наличие малых архитектурных форм и игровых комплексов, организация ремонтных работ и т.п.);</p> <p>7) исполнение бюджета ДОУ (не менее 95%);</p> <p>8) получение Грантов, денежных поощрений;</p> <p>9) эффективность использования оборудования, приобретенного в рамках Проекта модернизации, окружных и муниципальных программ;</p> <p>10) эффективность использования площадей учреждения;</p> <p>11) наличие изменений в бюджетную смету ОУ.</p>	<p>4</p> <p>5</p> <p>3</p> <p>5</p> <p>за каждый по 1 (не более 6)</p> <p>3</p> <p>10</p> <p>2</p> <p>5</p> <p>2</p> <p>2</p>
<p>3.1. Поддержка социально привлекательного имиджа дошкольного образовательного учреждения: рекламации/благодарности со стороны клиентов и сотрудников; результаты внешнего аудита или экспертизы деятельности ДОУ</p>	<p><b>3. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов</b></p> <p>1) сайт ОУ и системная работа по его обновлению;</p> <p>2) организация деятельности системы «Сетевой город Образование»;</p> <p>3) организация работы с родительской ответственностью (проведение совместных мероприятий (экскурсий, праздников, конференций, круглых столов и т.д.), активное участие в конкурсах различного уровня);</p> <p>4) наличие Программы развития ОУ</p>	<p>2</p> <p>1</p> <p>4</p> <p>3</p>
3.2. Управление знанием и	1) высокий уровень организации аттестации педагогических кадров;	2

технологиями управления дошкольным образовательным учреждением	<p>2) создание/развитие связей с организациями – партнёрами;</p> <p>3) исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.);</p> <p>4) заполнение электронного мониторинга «Наша новая школа»;</p> <p>5) размещение на сайте федерального казначейства индивидуальных сведений об учреждении.</p>	<p>1</p> <p>5</p> <p>3</p> <p>3</p>
3.3. Работа в инновационном/экспериментальном режиме	<p>1) наличие присвоенного статуса экспериментальной, апробационной, стажировочной площадки:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на уровне муниципального образования;</li> <li>- на уровне региона;</li> <li>- на всероссийском уровне</li> </ul>	<p>(не более 7)</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p>
3.4. Эффективное управление коллективом сотрудников, развитие корпоративной культуры	<p>1) стабильность педагогического коллектива (за истекший период);</p> <p>2) организация работы с молодыми специалистами;</p> <p>3) подготовка педагогов и руководителей ДОУ к профессиональным конкурсам, конференциях:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на уровне муниципального образования;</li> <li>- на уровне региона;</li> <li>- на всероссийском уровне.</li> </ul>	<p>2</p> <p>1</p> <p>(не более 10)</p> <p>3</p> <p>5</p> <p>7</p>

**КРИТЕРИИ ПО ОЦЕНКЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ  
МО КРАСНОСЕЛЬКУПСКИЙ РАЙОН**

Критерии	Содержание критериальных характеристик (описание подтверждающей деятельности)	Баллы
1	2	3
<b>Постоянные надбавки</b>		
<b>1. Восстановление и развитие человеческого ресурса</b>		
1. Качество общего образования	<p>1) достижение высоких показателей качества в сравнении с общемуниципальными (по итогам года);</p> <p>2) сохранность контингента обучающихся на "4" и "5" при переходе с 1 ступени обучения на 2 ступень обучения;</p> <p>3) отсутствие неуспевающих по итогам года;</p> <p>4) достижение высоких показателей успеваемости по результатам регионального мониторинга в сравнении с общемуниципальными;</p> <p>5) наличие наградных медалей "За особые успехи в учении";</p> <p>6) достижение окружного показателя среднего числа учеников, фактически приходящегося на одного учителя (13,5 чел.);</p> <p>7) достижение окружного показателя среднего числа учеников, фактически приходящегося на одного работника (16,5 чел.);</p> <p>8) обеспечение норматива средней наполняемости (не менее 24);</p> <p>9) эффективность системы эстетического воспитания обучающихся.</p>	<p>5</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>за каждого обучающегося по одному баллу (но не более 4)</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>5</p>
2. Обеспечение деятельности по общедоступности среднего (полного) общего образования	<p>1) сохранность контингента (отсутствие отсева в течение года);</p> <p>2) отсутствие детей 7 - 18 лет в населённом пункте не обучающихся в нарушение закона.</p>	<p>2</p> <p>3</p>
3. Выполнение	1) положительная динамика охвата дополнительным образованием (в сравнении с	3



законодательства в сфере профилактики и безнадзорности правонарушений	<p>предыдущим периодом);</p> <p>2) отсутствие учащихся на учете в КДНиЗП, ПДН;</p> <p>3) отсутствие преступлений, совершенных учащимися.</p>	5 5
4. Обеспечение режима безопасности и техникой безопасности в образовательном учреждении	<p>1) отсутствие случаев травматизма (детского/ производственного);</p> <p>2) отсутствие предписаний режимного характера органов пожарной службы.</p>	3 4
5. Успешное обеспечение условий для здоровьесбережения	<p>1) сохранность здоровья обучающихся;</p> <p>2) охват учащихся горячим питанием до 100%;</p> <p>3) проведение школьной спартакиады.</p>	3 4 1
6. Результаты внешнего аудита или экспертизы деятельности образовательного учреждения	<p>1) отсутствие предписаний санэпидемслужб;</p> <p>2) отсутствие предписывающих (не устранных) замечаний со стороны органов управления образованием;</p> <p>3) отсутствие обеснованных жалоб, на основании которых производились разбирательства;</p> <p>4) отсутствие предписаний органов пожарной службы.</p>	4 4 5 4
<b>2. Экономика, прислечение, сохранение и развитие материально-технических и финансовых ресурсов.</b>		
1. Развитие образовательных услуг, образовательной среды, привлечение дополнительных финансовых средств на развитие общеобразовательного учреждения	<p>1) исполнение бюджета общеобразовательного учреждения (не менее 95%);</p> <p>2) получение грантов, денежных поощрений (по итогам участия в конкурсах различного уровня);</p> <p>3) привлечение спонсорских средств;</p> <p>4) привлечение средств от дополнительных образовательных услуг.</p>	10 3 2 3
2. Динамика развития материального состояния ОУ и инфраструктуры	<p>1) создание новых инфраструктурных элементов (открытие музея, спортплощадки, компьютерных классов, ТСО и пр.) в текущем периоде;</p> <p>2) создание комфортных и эстетичных условий в здании и на территории образовательного учреждения (оформление, дизайн, организация ремонтных работ и т.д.);</p> <p>3) эффективность использования оборудования, приобретенного в рамках Проекта модернизации, окружных и муниципальных программ;</p> <p>4) эффективность использования современного оборудования;</p> <p>5) эффективность использования площадей учреждения.</p>	1 за каждый вид (не более 6) 3 5 3 3

### 3. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов

<p>1. Поддержка социально привлекательного имиджа ОУ рекламации/благодарности со стороны клиентов и сотрудников; результаты внешнего аудита или экспертизы деятельности ОУ</p>	<p>1) наличие сайта и системная работа по его обновлению; 2) организация деятельности системы «Сетевой город «Образование»; 3) заполнение электронного мониторинга «Наша новая школа»; 4) размещение на сайте федерального казначейства индивидуальных сведений об учреждении. 5) наличие Программы развития ОУ</p>	<p>3 3 3 2 3</p>
<p>2. Управление знанием и технологиями управления ОУ</p>	<p>1) создание (развитие с организациями – партнерами; 2) высокий уровень организации педагогических кадров; 3) исполнительская дисциплина (качественное введение документации, своевременное предоставление материалов и др.).</p>	<p>2 3 5</p>
<p>3. Эффективное управление коллективом сотрудников, развитие корпоративной культуры</p>	<p>1) развитие педагогического творчества (подготовка педагогов и руководителей в профессиональных конкурсах, конференциях и т.п. - на уровне района; - на уровне региона; - на всероссийском уровне; 2) стабильность педагогического коллектива (за истекший период); 3) организация работы с молодыми специалистами.</p>	<p>(но не более 10)  3 5 7 2 2</p>
<p>4. Работа образовательного учреждения в инновационном/экспериментальном режиме</p>	<p>1) наличие присвоенного статуса экспериментальной, агробиоинформационной площадки, ресурсного центра, базового учреждения; -на уровне района; -на уровне региона; -на всероссийском уровне.</p>	<p>(не более 7)  3 4 5</p>

**КРИТЕРИИ ПО ОЦЕНКЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ МО КРАСНОСЕЛЬСКИЙ РАЙОН**

Критерии	Содержание критерияльных характеристик (описание подтверждающей деятельности)	Баллы
1	2	3
<b>Постоянные надбавки</b>		
<b>1. Восстановление и развитие человеческого ресурса</b>		
1. Эффективное управление коллективом сотрудников, развитие корпоративной культуры	<p>1) 100% обеспеченность учреждения лицензированными программами дополнительного образования детей, которые реализуются в учреждении;</p> <p>2) организация работы с детьми - инвалидами;</p> <p>3) открытие новых детских творческих объединений, курсов дополнительной подготовки;</p> <p>4) организация каникулярного времени обучающимся;</p> <p>5) сохранность контингента обучающихся детских творческих объединений и курсов дополнительной подготовки по итогам учебного года;</p> <p>6) 100% обучающихся освоивших образовательную программу детских творческих объединений и курсов дополнительной подготовки и получивших удостоверения;</p> <p>7) 80% привлечение детей, проживающих в населённом пункте в возрасте от 5-18 лет в учебно-воспитательный процесс образовательного учреждения;</p> <p>8) организация работы с неорганизованными детьми.</p> <p>9) эффективность системы эстетического воспитания обучающихся.</p>	<p>6</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>5</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>4</p>
2. Организация работы (мероприятий) по социальной адаптации "трудных" подростков	1) привлечение детей с аддитивным поведением (состоящих на учете в ПДН, КДНиЗП) в детские творческие объединения.	4
3. Обеспечение режима безопасности и техники	1) отсутствие случаев травматизма, в т.ч. производственного; <p>2) отсутствие предписаний режимного характера органов пожарной службы.</p>	<p>3</p> <p>4</p>

безопасности в образовательном учреждении		
4. Результаты внешнего аудита или экспертизы деятельности учреждения	<p>1) отсутствие предписывающих (неустранных) замечаний со стороны органов управления образованием;</p> <p>2) отсутствие обоснованных жалоб, на основании которых производились разбирательства;</p> <p>3) отсутствие предписаний санэпидемслужб.</p>	<p>4</p> <p>4</p> <p>4</p>
<b>2. Экономика, привлечение, сохранение и развитие материально-технических и финансовых ресурсов</b>		
1. Привлечение дополнительных финансовых средств на развитие ОУ, эффективное использование имеющихся финансовых средств	<p>1) получение грантов, денежных поощрений (по итогам участия в конкурсах различного уровня);</p> <p>2) привлечение спонсорских средств;</p> <p>3) привлечение средств от дополнительных образовательных услуг;</p> <p>4) создание комфортных и эстетичных условий в здании и на территории ОУ (оформление, дизайн, организация ремонтных работ и т.д.);</p> <p>5) исполнение бюджета учреждения (не менее 95%);</p> <p>6) создание новых инфраструктурных элементов (открытие музея, спортплощадки, компьютерного класса, ТСО и пр.) в текущий период;</p> <p>7) эффективность использования оборудования, приобретенного в рамках Проекта модернизации, окружных и муниципальных программ;</p> <p>8) эффективность использования современного оборудования;</p> <p>9) эффективность использования площадей учреждения.</p> <p>10) наличие Программы развития ОУ</p>	<p>3</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>10</p> <p>за каждый по 1 (не более 6)</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>3</p>
<b>3. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов</b>		
1. Управление знанием и технологиями управления ОУ	<p>1) организация деятельности системы "Сетевой город "Образование";</p> <p>2) исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.);</p> <p>3) высокий уровень организации аттестации педагогических кадров;</p> <p>4) стабильность педагогического коллектива (текучесть менее 20% за истекший период);</p> <p>5) организация работы с молодыми специалистами;</p> <p>6) развитие педагогического творчества (подготовка педагогов и руководителей в профессиональных конкурсах, конференциях и т.д.:</p>	<p>2</p> <p>5</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>(не более 10)</p>

	<p>- на уровне района; - на уровне региона; - на всероссийском уровне</p>	<p>3 5 7</p>
<p>2. Поддержка социально привлекательного имиджа ОУ со стороны клиентов и партнеров; результаты внешнего аудита или экспертизы деятельности ОУ</p>	<p>1) наличие сайта и системная работа по его обновлению 2) создание/развитие связей с организациями-партнерами; 3) заполнение электронного мониторинга «Наша новая школа»; 4) размещение на сайте федерального казначейства индивидуальных сведений об учреждении.</p>	<p>3 1 2 2</p>
<p>3. Работа в инновационном/экспериментальном режиме.</p>	<p>1) наличие присвоенного статуса экспериментальной, апробационной площадки, ресурсного центра, базового учреждения: - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на всероссийском уровне</p>	<p>(не более 7) 3 4 5</p>

**КРИТЕРИИ ПО ОЦЕНКЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ ДЕТЕЙ СИРОТ И ДЕТЕЙ,  
ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧИ РОДИТЕЛЕЙ  
КРАСНОСЕЛЬКУПСКИЙ ДЕТСКИЙ ДОМ «РОДНИЧОК»**

Критерии	Содержание критерияльных характеристик (описание подтверждающей деятельности)	Баллы
1	2	3
Постоянные надбавки		
4. Восстановление и развитие человеческого ресурса		
1. Эффективное управление коллективом сотрудников, развитие корпоративной культуры.	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) отсутствие воспитанников, не аттестованных по итогам четверти, года или имеющих неудовлетворительные оценки;</li> <li>2) создание условий для детей с ограниченными возможностями здоровья;</li> <li>3) успешность жизненного устройства выпускников (продолжение обучения, трудоустройство);</li> <li>4) 100% детей учреждения, охвачены дополнительным образованием;</li> <li>5) эффективность системы эстетического воспитания обучающихся.</li> </ul>	<p>4</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>3</p>
2. Выполнение законодательства в сфере профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) отсутствие детей с аддитивным поведением (состоящих на учете в ПДН, КДНиЗП);</li> <li>2) отсутствие преступлений, совершенных воспитанниками;</li> <li>3) отсутствие воспитанников, систематически пропускающих занятия в общеобразовательных учреждениях без уважительной причины;</li> <li>4) отсутствие случаев самовольного ухода воспитанников из детского дома;</li> <li>5) организация организованного каникулярного времени воспитанников в учреждении.</li> </ul>	<p>5</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>4</p> <p>4</p>
3. Успешное обеспечение условий для здоровьесбережения и режима безопасности и ТВ в образовательном учреждении	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) сохранение здоровья воспитанников;</li> <li>2) организации 100% социально-психологического сопровождения воспитанников;</li> <li>3) организация работы по профилактическим образовательным программам («Сталкер», «Вредные привычки», «Волна» и др.);</li> <li>4) качество организации питания воспитанников (выполнение натуральных норм питания).</li> </ul>	<p>4</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>5</p>

4. Обеспечение режима безопасности и техники безопасности в образовательном учреждении	1) отсутствие случаев травматизма, в т.ч. производственного; 2) отсутствие предписаний режимного характера органов пожарной службы.	4 4
5 Результаты внешнего аудита или экспертизы деятельности учреждения	1) отсутствие предписывающих (неустранимых) замечаний со стороны органов управления образованием; 2) отсутствие обоснованных жалоб, на основании которых производились разбирательства; 3) отсутствие предписаний санэпидемслужб.	4 4 4
<b>5. Экономия, привлечение, сохранение и развитие материально-технических и финансовых ресурсов</b>		
1. Привлечение дополнительных финансовых средств на развитие образовательного учреждения, эффективное расходование финансовых средств	1) получение грантов, денежных поощрений (по итогам участия в конкурсах различного уровня); 2) привлечение спонсорских средств; 3) создание комфортных и эстетичных условий в здании и на территории образовательного учреждения (оформление, дизайн, организация ремонтных работ и т.д.); 4) обеспеченность воспитанников детского дома необходимым перечнем одежды, обуви, учебных принадлежностей; 5) исполнение бюджета образовательного учреждения (не менее 95%). 6) эффективность использования оборудования, приобретенного в рамках Проекта модернизации, окружных и муниципальных программ; 7) эффективность использования современного оборудования; 8) эффективность использования площадей учреждения; 9) наличие Программы развития ОУ	2 2 3 3 10 3 3 2 3
<b>6. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов</b>		
1. Управление знаниями и технологиями управления образовательным учреждением	1) организация деятельности системы "Сетевой город "Образование"; 2) создание/развитие связей с организациями – партнерами; 3) заполнение электронного мониторинга «Наша новая школа»; 4) размещение на сайте федерального казначейства индивидуальных сведений об учреждении.	2 1 2 2
2. Поддержка социально привлекательного имиджа образовательного учреждения: рекламации/ благодарности со стороны клиентов и сотрудников; результаты внешнего аудита или экспертизы деятельности	1) наличие сайта и системная работа по его обновлению; 2) наличие благодарственных писем со стороны организаций – партнеров, др. организаций.	4 2

<p>5. Работа в инновационном/экспериментальном режиме экспертизы деятельности образовательного учреждения</p>	<p>1) наличие присвоенного статуса экспериментальной, апробационной площадки, ресурсного центра:  - на муниципальном уровне;  - на региональном уровне;  - на уровне Российской Федерации</p>	<p>(не более 7)</p> <p>3 5 7</p>
<p>6. Эффективное управление коллективом сотрудников, развитие корпоративной культуры</p>	<p>1) стабильность педагогического коллектива (текучесть менее 25% за истекший период);  2) организация работы с молодыми специалистами;  3) высокий уровень организации аттестации педагогических кадров;  4) развитие педагогического творчества (подготовка педагогов и руководителей в профессиональных конкурсах, конференциях и т.п.:  - на уровне района;  - на уровне региона;  - на всероссийском уровне.</p>	<p>3</p> <p>1 4</p> <p>(не более 10) 3 5 7</p>



**ПЕРЕЧЕНЬ  
РАЗОВЫХ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА  
ПО ФОНДУ ДОПЛАТ РУКОВОДИТЕЛЕЙ  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

№ п/п	Критерии	Индикаторы/ баллы для руководителей дошкольных учреждений	Индикаторы/ баллы для руководителей общеобразовательны х учреждений	Индикаторы/ баллы для руководителей дополнительного образования	Индикаторы/ баллы для руководителя детского дома
1	2	3	4	5	6
1.	За работу не входящую в круг основных обязанностей	-экспертиза материалов проектов программ – 4 балл;  -работа со СМИ – 2 балл;  -эффект от участия в мероприятиях – 5 балл;  -работа в составе комиссий муниципального уровня (конкурсных, экспертных, аттестационных) – 2 балл;	-экспертиза материалов проектов программ – 4 балл;  -работа со СМИ – 2 балл;  -эффект от участия в мероприятиях – 5 балл;  -работа в составе комиссий муниципального уровня (конкурсных, экспертных, аттестационных) – 2 балл;	-экспертиза материалов проектов программ – 4 балл;  -работа со СМИ – 2 балл;  -эффект от участия в мероприятиях – 5 балл;  -работа в составе комиссий муниципального уровня (конкурсных, экспертных, аттестационных) – 2 балл;	-экспертиза материалов проектов программ – 4 балл;  -работа со СМИ – 2 балл;  -эффект от участия в мероприятиях – 5 балл;  -работа в составе комиссий муниципального уровня (конкурсных, экспертных, аттестационных) – 2 балл;  результативное участие обучающихся в

	результативное участие обучающихся в мероприятиях различное уровня – 4 балл.	результативное участие обучающихся в мероприятиях различное уровня – 4 балл.	результативное участие обучающихся в мероприятиях различное уровня – 4 балл.	результативное участие обучающихся в мероприятиях различное уровня – 4 балл.	мероприятиях различное уровня – 4балл.
--	--	--	--	--	--

**ТИПОВЫЕ КРИТЕРИИ  
ДЛЯ ОЦЕНИВАНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДА  
И УСТАНОВЛЕНИЯ РЕГУЛЯРНЫХ НАДБАВОК СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА  
ПО ФОНДУ НАДБАВОК АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИМ  
РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ <1>**

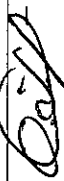
<1> кроме директора ОУ

№ п/п	Критерий – вид деятельности (баллы определяются сотрудниками образовательного учреждения, далее – ОУ)	Индикаторы для работников общеобразовательных учреждений	Индикаторы для работников дошкольных ОУ	Индикаторы для работников учредений сферы дополнительного образования	Индикаторы для работников учредений 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 мероприятий социально-культурной направленности, конференций, семинарах, смотрах	за каждое мероприятие, представление личного опыта работы в зависимости от статуса мероприятий: - районное; - региональное; - всероссийское; - международное			



3.	Организация работы (мероприятий) по социальной адаптации «трудных» подростков	- динамика правонарушений учащихся; - отсутствие фактов аддитивного (отклоняющегося) поведения (на учёте в ПДН, КДН и ЗП); - сохранение контингента.	-организация работы с семьями опекунов и «группы риска»	- привлечение детей с аддитивным (отклоняющимся) поведением (на учёте в ПДН, КДН и ЗП); - привлечение детей с ограниченными возможностями здоровья	- динамика правонарушений учащихся; - отсутствие фактов аддитивного (отклоняющегося) поведения (на учёте в ПДН, КДН и ЗП);
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 учащихся в нём от учреждения (как обучающихся, так и сотрудников): - институциональный; - муниципальный; - региональный; - социальный; - работа ОУ в инновационном/экспериментальном режиме: - на уровне учреждения; - на уровне района; - на уровне региона; - на уровне Российской Федерации.			
6.	Создание локальных нормативных документов ОУ				
7.	Руководство общественными объединениями, комиссиями, группами	за каждый разработанный документ в зависимости от значимости его для учреждения, в том числе: - разработка новых; внесение изменений в действующие на основании новых прецедентных ситуаций 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 ОУ и т.п.; - комиссии, объединения разного рода (творческие группы, кафедры, методические объединения, исследовательские группы и т.п.)			

8.	Организация системных исследований, мониторинга качества образования	<ul style="list-style-type: none"> <li>- за создание модели оценки качества образования (ОКС) на уровне образовательного учреждения;</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 ОУ;</li> <li>- динамика снижения количества дней, пропущенных по болезни одним воспитанником, учащимся;</li> <li>- динамика снижения количества дней, пропущенных по болезни одним сотрудником;</li> <li>- благоустройство территории (наличие зеленых насаждений, цветочных клумб, ограждения и др.);</li> <li>- эстетическое оформление учреждения;</li> <li>- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ (в т.ч. к новому учебному году);</li> <li>- организация физического воспитания детей с ОВЗ, отклонениями в развитии;</li> <li>- создание благоприятного психологического климата в коллективе (высокая степень благоприятности)</li> </ul>
<b>2. Экономика, привлечение, сохранение и развитие материально-технических и финансовых ресурсов</b>		
10.	Привлечение дополнительных финансовых средств на развитие ОУ	<ul style="list-style-type: none"> <li>за каждый факт привлечения спонсорских средств и иной помощи:</li> <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 образовательно 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 предшкольной подготовке;</li> <li>- за организацию деятельности с неорганизованными детьми;</li> <li>- отсутствие не обучающихся детей в возрасте 7 - 18 лет, проживающих в населенном пункте;</li> <li>- отсутствие не охваченных детей в возрасте 3 - 7 лет услугами дошкольного образования (для МДОУ), проживающих в населённом пункте</li> </ul>
<b>3. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов</b>		
12.	Управление знаниям и технологиями управления ОУ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- создание новых и поддержка действующих;</li> <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 учреждения;</li> <li>- рабочих программ по предметам инвариантной и вариативной части учебного плана;</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</li> </ul>



		мероприятие (учреждение, район, регион, Российская Федерация)
13.	Деятельность по развитию социально привлекательного имиджа ОУ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- создание/развитие связей с организациями-партнерами;</li> <li>- издание статей в профессиональных изданиях (опыт ОУ, оказание помощи педагогам в подготовке статей, публикация статей по обобщению собственного опыта);</li> <li>- представление опыта работы учреждения 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 учреждения;</li> <li>- участие в подготовке и презентации публичного доклада (1 раз в год)</li> </ul>
14.	Поддержка социально привлекательного имиджа ОУ: 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 (не устраненных) замечаний режимного характера со стороны налоговых органов, органов управления образованием и прочих вышестоящих организаций</li> </ul>
15.	За сложность и напряжённость	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокие достижения в труде;</li> <li>- выполнение особо важной и срочной работы;</li> <li>- высокое профессиональное мастерство;</li> <li>- участие, организация и проведение мероприятий разового характера, значительно повлиявших на развитие образовательного учреждения, и др.</li> </ul>
16.	За работу не входящую в круг основных обязанностей	<ul style="list-style-type: none"> <li>- все виды деятельности сверх должностных обязанностей</li> </ul>



**ТИПОВЫЕ КРИТЕРИИ  
ДЛЯ ОЦЕНИВАНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДА  
И УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА  
ПО ФОНДУ НАДБАВОК СПЕЦИАЛИСТОВ (ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ)  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**


№ п/п	Критерий - вид деятельности (баллы определяются сотрудниками образовательного учреждения, далее - ОУ)	Индикаторы для работников общеобразова- тельных учреждений	Индикаторы для работников дошкольных ОУ	Индикаторы для работников учреждений сферы дополнительного образования	Индикаторы для работников учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей
1	2	3	4	5	6
1.	Воспитательная деятельность	- уровень программы социкультурного воспитания: - план мероприятий, концепция; - организация профориентационной работы; - руководство детскими общественными организациями; - охват учащихся дополни- тельным образованием	внедрение новых воспитательных технологий (организация работы кружков, студий, секций)	- уровень программы социкультурного воспитания, план мероприятий, концепция; - организация профориентационной работы; - руководство детскими общественными организациями	- уровень программы социкультурного воспитания: - план мероприятий, концепция; - организация профориентационной работы; - руководство детскими общественными организациями; - охват дополнительным образованием



<p>2. Медико-профилактическая и реабилитационная деятельность</p>	<p>- динамика правонарушений учащихся; - отсутствие фактов аддитивного (отклоняющегося) поведения (состоящих на учете в ПДН, КДНиЗП); - выполнение всеобща (отсутствие пропусков без уважительных причин); - создание системы дополнительных занятий для обучающихся; - участие в работе ПМПк; - обеспечение деятельности по здоровью; - привлечение детей с ограниченными возможностями здоровья</p>	<p>- обеспечение деятельности по здоровью; - участие в работе ПМПк; - привлечение детей с ограниченными возможностями здоровья</p>	<p>привлечение к занятиям детей с ограниченными возможностями здоровья; - привлечение к занятиям детей с аддитивным поведением (состоящих на учете в ПДН, КДНиЗП); - обеспечение деятельности по здоровьесбережению; - привлечение детей с ограниченными возможностями здоровья</p>	<p>- динамика правонарушений воспитанников; - отсутствие фактов аддитивного (отклоняющегося) поведения; - участие в работе ПМПк; - обеспечение деятельности по здоровьесбережению; - привлечение детей с ограниченными возможностями здоровья</p>
<p>3. Результаты публичных выступлений учащихся и воспитанников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и ДР</p>	<p>- за каждый вид: районных, региональных, всероссийских, международных; - за активность участия детей класса в мероприятиях разного уровня; - работа с одаренными детьми</p>	<p>- за каждый вид: районных, региональных, всероссийских, международных; - работа с одаренными детьми; - за активность участия детей группы в мероприятиях разного уровня</p>	<p>- за каждый вид: районных, региональных, всероссийских, международных; - за присвоение звания (в зависимости от статуса); - работа с одаренными детьми</p>	<p>- за каждый вид: районных, региональных, всероссийских, международных; - за активность участия детей группы в мероприятиях разного уровня; - работа с одаренными детьми</p>



4.	Динамика контрольных образовательных (воспитательных) результатов	- освоение образовательных стандартов (по итогам государственной (итоговой), промежуточной аттестации; другие формы контроля); - динамика успеваемости	показатели развития воспитанников в сравнении с предыдущим периодом (по результатам диагностики)	освоение образовательных стандартов (по итоговым формам контроля, диагностики)	- наличие показателей успешной социальной адаптации (продолжение образования, работа, создание семьи и пр.); - отсутствие неуспевающих по итогам года, четверти; - уровень воспитанности детей семьи (группы)
5.	Деятельность по социальной защите воспитанников детского дома				- защита личных и имущественных прав; - защита жилищных интересов; - осуществление денежных накоплений
6.	Эффективность взаимодействия с родителями	- отсутствие жалоб; - регулярная работа с родителями (собрания, работа с родительским комитетом); - регулярные, специальные, совместные детско-взрослые события, программы совместной деятельности			
7.	Системные исследования разного уровня для использования результатов в образовательном процессе	- мониторинговые замеры; - исследовательские программы разного уровня (учреждения, района, округа, страны); - руководство и участие в работе творческой группы по направлению исследования (на уровне ОУ, района); - проведение мониторинга, не входящего в функциональные обязанности			
8.	Инновационная деятельность в ОУ, разработка, участие	- уровень проектно-экспериментальной деятельности; экспериментальная разработка, методическая разработка на основе эксперимента, методическая разработка с учебно-демонстрационными материалами, учебное пособие (концептуальная, дидактическая, методическая часть); - личное участие педагога в мероприятиях, конкурсах различного уровня; - использование информационно-коммуникационных технологий; - вовлечение учащихся (воспитанников) в создании мультимедийных продуктов, проектов, презентаций			



9.	Развитие здоровья детей	<ul style="list-style-type: none"> <li>- программа (программа) здоровительных мероприятий;</li> <li>- регулярные профилактические мероприятия;</li> <li>- работа по охвату обучающихся горячим питанием (для классов руководителей);</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 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>
<b>2. Экономика, привлечение, сохранение и развитие материально-технических и финансовых ресурсов</b>					
10.	Развитие материальных ресурсов ОУ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- создание и использование 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 учреждения к новому учебному году;</li> <li>- доля (сохранность) отремонтированного оборудования и мебели;</li> </ul>			
11.	Привлечение финансовых ресурсов ОУ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- привлечение грантов, спонсоров (класса, группы, ОУ);</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 образовательного учреждения	<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 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>- информационные банки (выпускников, клиентов, партнеров и пр.), аналитические и статистические базы данных и пр.;</li> <li>- научно-прикладные разработки разного уровня (учебные материалы, методика, статьи, учебные пособия, учебники);</li> </ul>			

<p>организационного знания и интеллектуальных продуктов</p>	<p>разработка и апробация нового курса (программы);          - разработка рабочих программ и др.;          - создание картотеки разработок; организация видеосъёмки образовательных событий и создание фонда видеоматериалов;          - участие в организации деятельности системы "Сетевой город "Образование";          - своевременность и качество оформления документации (планы, журналы, табели и т.д.)</p>
<p>14. За сложность и напряжённость</p>	<p>- высокие достижения в труде;          - выполнение особо важной и срочной работы;          - высокое профессиональное мастерство;          - участие, организация и проведение мероприятий разового характера, значительно повлиявших на развитие образовательного учреждения, и др.</p>
<p>15. За работу не входящую в круг основных обязанностей</p>	<p>- все виды деятельности сверх должностных обязанностей</p>

**ТИПОВЫЕ КРИТЕРИИ  
ДЛЯ ОЦЕНИВАНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДА  
УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА  
ПО ФОНДУ НАДБАВОК СПЕЦИАЛИСТОВ (ПРОЧИЕ СПЕЦИАЛИСТЫ)  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

№ п/п	Критерий/баллы (определяются сотрудниками образовательного учреждения)	Индикаторы для педагогов общеобразовательных учреждений	Индикаторы для педагогов дошкольных образовательных учреждений	Индикаторы для педагогов учреждений сферы дополнительного образования	Индикаторы для педагогов учреждений 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>- отсутствие жалоб со стороны клиентов (родителей и учеников, воспитанников);</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 образовательным учреждением</li> </ul>			

3.	Медико-профилактическая и реабилитационная деятельность	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в организации деятельности детей с ОВЗ;</li> <li>- участие в организации деятельности детей с аддитивным поведением (состоящих на учете в ПДН, КДН и ЗП);</li> <li>- обеспечение деятельности по здоровьесбережению</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в работе ПМПк;</li> <li>- программа оздоровительных мероприятий;</li> <li>- регулярные профилактические мероприятия;</li> <li>- выполнение индекса здоровья по учреждению;</li> <li>- участие в организации деятельности детей с ОВЗ;</li> <li>- обеспечение деятельности по здоровьесбережению</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в организации деятельности детей с ОВЗ;</li> <li>- участие в организации деятельности детей с аддитивным поведением (состоящих на учете в ПДН, КДН и ЗП);</li> <li>- программа оздоровительных мероприятий;</li> <li>- регулярные профилактические мероприятия по здоровьесбережению</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в работе ПМПк;</li> <li>- программа оздоровительных мероприятий;</li> <li>- регулярные профилактические мероприятия;</li> <li>- выполнение индекса здоровья по учреждению;</li> <li>- участие в организации деятельности детей с ОВЗ;</li> <li>- участие в организации деятельности детей с аддитивным поведением (состоящих на учете в ПДН, КДН и ЗП);</li> <li>- обеспечение деятельности по здоровьесбережению</li> </ul>
4.	Эффективность взаимодействия с родителями	<ul style="list-style-type: none"> <li>- регулярная работа с родителями;</li> <li>- участие в регулярных, специальных, совместных детско-взрослых событиях, программах совместной деятельности</li> </ul>			
5.	Исследования разного уровня для использования результатов в	<ul style="list-style-type: none"> <li>- мониторинговые замеры;</li> <li>- проведение мониторинга, не входящего в функциональные обязанности;</li> <li>- исследовательские программы разного уровня (учреждения, села, района, страны)</li> </ul>			

	образовательном процессе	
<b>2. Экономия, привлечение, сохранение и развитие материально-технических и финансовых ресурсов</b>		
6.	Развитие материальных ресурсов ОУ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- создание и использование новых элементов инфраструктуры образовательной среды (оформление кабинета, создание фондов учебных материалов, информационных стендов, режизита и т.п.);</li> <li>- участие в ремонтных работах при подготовке к новому учебному году;</li> <li>- сохранность мебели, оборудования;</li> <li>- эстетическое оформление помещений (фитодизайн)</li> </ul>
<b>3. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов</b>		
7.	Развитие имиджа образовательного учреждения	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие рекламаций (жалоб) со стороны клиентов (родителей и детей);</li> <li>- руководство и участие в работе комиссий, объединений разного уровня;</li> <li>- обобщение, распространение, представление опыта работы в средствах массовой информации (содействие)</li> </ul>
8.	Создание новых и поддержка действующих систем организационного знания и интеллектуальных продуктов	<ul style="list-style-type: none"> <li>- информационные банки (выпускников, клиентов, партнеров), аналитические и статистические базы данных и пр.;</li> <li>- динамика читательской активности обучающихся;</li> <li>- создание картотеки разработок;</li> <li>- участие в организации деятельности системы "Сетевой город "Образование";</li> <li>- организация видеосъемок образовательных событий и создание фонда видеоматериалов;</li> <li>- участие в организации работ по обеспечению сайта образовательного учреждения</li> </ul>
9.	За сложность и напряжённость	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокие достижения в труде;</li> <li>- выполнение особо важной и срочной работы;</li> <li>- высокое профессиональное мастерство;</li> <li>- участие, организация и проведение мероприятий разового характера, значительно повлиявших на развитие образовательного учреждения, и др.</li> </ul>
10.	За работу не входящую в круг основных обязанностей	<ul style="list-style-type: none"> <li>- все виды деятельности сверх должностных обязанностей</li> </ul>

**ТИПОВЫЕ КРИТЕРИИ  
ДЛЯ ОЦЕНИВАНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДА  
И УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА  
ПО ФОНДУ НАДБАВОК СЛУЖАЩИМ (УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ)  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

№ п/п	Критерий/баллы (определяются сотрудниками образовательного учреждения)	Индикаторы для педагогов общеобразовательных учреждений	Индикаторы для педагогов дошкольных образовательных учреждений	Индикаторы для педагогов учреждений сферы дополнительного образования	Индикаторы для педагогов учреждений 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	- отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности структурного подразделения; - отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ на качество сервиса организационных мероприятий; - выполнение плана родительской оплаты (для ДОУ); - своевременное и качественное предоставление отчетности, ведение документации			
2.	Инициативность в деятельности	- рационализаторские предложения и результаты их внедрения по усовершенствованию работы (участков, подразделений, служб и пр.); - выполнение работ по производственной необходимости (в период проведения мероприятий различного уровня, курьерские поручения); - руководство и участие в работе комиссий, объединений разного уровня; - повышение квалификации; - участие в мероприятиях различного уровня, проводимых образовательным учреждением			
<b>2. Экономия, привлечение, сохранение и развитие материально-технических и финансовых ресурсов</b>					
3.	Развитие	- создание и использование новых элементов инфраструктуры образовательной среды (оформление кабинета,			



	материальных ресурсов ОУ	архивных дел, участие в создании фондов учебных материалов, информационных стендов, реквизита и пр.); -эстетическое оформление помещений (фитодизайн)
<b>3. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов</b>		
4.	Развитие имиджа образовательного учреждения	- отсутствие рекламаций (жалоб) со стороны клиентов (родителей и детей) в органах управления образованием, судебных и иных органах;
5.	Создание новых и поддержка действующих систем организационного знания	- информационные банки (выпускников, клиентов, партнеров); - аналитические и статистические базы данных и пр.; - участие в организации работ по обеспечению сайта; - участие в организации деятельности системы "Сетевого город "Образование"
6.	За сложность и напряжённость	- высокие достижения в труде; - выполнение особо важной и срочной работы; - высокое профессиональное мастерство; - участие, организация и проведение мероприятий разового характера, значительно повлиявших на развитие образовательного учреждения, и др.
7.	За работу не входящую в круг основных обязанностей	- все виды деятельности сверх должностных обязанностей
8.	За стаж непрерывный работы	- за непрерывную работу в учреждении (младшие воспитатели)



**ТИПОВЫЕ КРИТЕРИИ  
ДЛЯ ОЦЕНИВАНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДА  
И УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА  
ПО ФОНДУ НАДБАВОК РАБОЧИМ  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

№ п/п	Критерий/баллы (определяются сотрудниками образовательного учреждения)	Индикаторы для педагогов общеобразовательных учреждений	Индикаторы для педагогов дошкольных образовательных учреждений	Индикаторы для педагогов учреждений сферы дополнительного образования	Индикаторы для педагогов учреждений 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	- отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности структурного подразделения; - отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ на качество сервиса организационных мероприятий; - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; - содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений			
2.	Инициативность в деятельности	- рационализаторские предложения и результативность их внедрения по усовершенствованию работы (участков, подразделений, служб и пр.); - выполнение работ по производственной необходимости (в период проведения мероприятий различного уровня, курьерские поручения); - руководство и участие в работе комиссий, объединений разного уровня; - повышение квалификации			
<b>2. Экономия, привлечение, сохранение и развитие материально-технических и финансовых ресурсов</b>					
3.	Развитие материальных ресурсов ОУ	- создание и использование новых элементов инфраструктуры образовательной среды (оформление кабинета, фитодезайн помещений, создание фондов учебных материалов, информационных стендов, реквизита и пр.); - участие в благоустройстве территории (в т.ч. уборка, озеленение территории);			



		-доля (сохранность) отремонтированного оборудования и мебели
<b>3. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов</b>		
4.	Развитие имиджа образовательного учреждения	- отсутствие рекламаций (жалоб) со стороны клиентов (родителей и детей) в органах управления образованием, судебных и иных органах
5.	За сложность и напряжённость	- высокие достижения в труде; - выполнение особо важной и срочной работы; - высокое профессиональное мастерство; - участие, организация и проведение мероприятий разового характера, значительно повлиявших на развитие образовательного учреждения, и др.
6.	За работу не входящую в круг основных обязанностей	- все виды деятельности сверх должностных обязанностей
7.	За стаж непрерывный работы	- за непрерывную работу в учреждении (повара, кухонные рабочие)



**ТИПОВОЙ ПЕРЕЧЕНЬ  
ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА  
ПО ФОНДУ ДОПЛАТ РАБОТНИКАМ  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

№ п/п	Вид работ или наименование выплаты	Основание для оплаты	Указание на категорию работников	Рекомендуемый процент надбавки к должностному окладу
1.	За работу в ночное время	ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ)	все работники	35
2.	За работу в выходные и праздничные дни	ст. 153 ТК РФ	работающие в праздничные дни по графику работы, работающие в выходные дни	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 тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда)	ст. 146, 147 ТК РФ	По результатам 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 РФ	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 с предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно
5.	За разделенный рабочий день более чем на 2 часа		все работники	30
6.	За работу с химическими реактивами		все	до 8,4



7.	За работу на деревообрабатывающих станках			работники все работники	до 12
8.	Медицинским работникам			все медицинские работники	15

**ТИПОВОЙ ПЕРЕЧЕНЬ  
РАЗОВЫХ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА  
ПО ФОНДУ ДОПЛАТ РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

№ п/п	Критерий/баллы (определяются работниками ОУ)	Индикаторы для работников дошкольных учреждений	Индикаторы для работников общеобразовательных учреждений	Индикаторы для работников дополнительного образования	Индикаторы для работников детского дома
1.	За сложность и напряжённость	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокие достижения в труде;</li> <li>- выполнение особо важной и срочной работы;</li> <li>- высокое профессиональное мастерство;</li> <li>- участие, организация и проведение мероприятий разового характера, значительно повлиявших на развитие образовательного учреждения, и др.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокие достижения в труде;</li> <li>- выполнение особо важной и срочной работы;</li> <li>- высокое профессиональное мастерство;</li> <li>- участие, организация и проведение мероприятий разового характера, значительно повлиявших на развитие образовательного учреждения, и др.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокие достижения в труде;</li> <li>- выполнение особо важной и срочной работы;</li> <li>- высокое профессиональное мастерство;</li> <li>- участие, организация и проведение мероприятий разового характера, значительно повлиявших на развитие образовательного учреждения, и др.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокие достижения в труде;</li> <li>- выполнение особо важной и срочной работы;</li> <li>- высокое профессиональное мастерство;</li> <li>- участие, организация и проведение мероприятий разового характера, значительно повлиявших на развитие образовательного учреждения, и др.</li> </ul>
2.	За работу не входящую в круг основных обязанностей	<ul style="list-style-type: none"> <li>- все виды деятельности сверх должностных обязанностей</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- все виды деятельности сверх должностных обязанностей</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- все виды деятельности сверх должностных обязанностей</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- все виды деятельности сверх должностных обязанностей</li> </ul>

