

Муниципальное образование Кондинский район  
(Ханты-Мансийский автономный округ)

**ГЛАВА КОНДИНСКОГО РАЙОНА**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 29 августа 2008 года

№ 1087

Пгт Междуреченский

О переходе муниципальных образовательных учреждений Кондинского района на новую систему оплаты труда

Во исполнение постановления Правительства Ханты – Мансийского автономного округа – Югра от 18 апреля 2008г. №82-п «О переходе государственных образовательных учреждений Ханты – Мансийского автономного округа – Югры на новую систему оплаты труда»:

1. Осуществить переход муниципальных общеобразовательных учреждений Кондинского района на новую систему оплаты труда с 1 сентября 2008 года, иных муниципальных образовательных учреждений с 01 января 2009года.

2. Утвердить:

2.1. Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Кондинского района (приложение 1);

2.2. Положение о фонде надбавок и доплат работникам муниципальных образовательных учреждений Кондинского района (приложение 2)

2.3. Классификатор типов и видов образовательных учреждений и видов деятельности работников для установления коэффициента специфики работы (приложение 3).

3. Установить, что на период с 1 сентября 2008 года до 31 декабря 2008 года размер должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника муниципального образовательного учреждения района, с учетом всех доплат и надбавок, рассчитанный в соответствии с введенной настоящим постановлением новой системой оплаты труда, не может быть ниже размера имеющегося у данного работника на 31 августа 2008 года должностного оклада или тарифной ставки (оклада) с учетом всех доплат и надбавок, при условии сохранения объема выполняемых работником трудовых (должностных) обязанностей и норм труда.

В случае если размер должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника, установленный в соответствии с новой системой оплаты труда, с учетом всех доплат и надбавок, является ниже установленного для работника по состоянию на 31 августа 2008 года размера должностного оклада или тарифной ставки (оклада), с учетом всех доплат и надбавок, при сохранении объема выполняемых работником трудовых (должностных) обязанностей и норм труда, то данному работнику выплачивается соответствующая разница в заработной плате.

4. Настоящее постановление вступает в силу с 01 сентября 2008года.

5. Опубликовать настоящее постановление в газете «Кондинский вестник».

6. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы администрации района по экономической политике и финансам С.А. Витязь.

И.о. Главы района

О.И. Туганова

**Положение об оплате труда  
работников муниципальных образовательных учреждений  
Кондинского района  
I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Кондинского района, (далее – работники, учреждения).

1.2. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждений, осуществляется в пределах утвержденных расходов на оплату труда за счет бюджетных средств, средств внебюджетных источников и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждений состоит из следующих фондов:  
фонд должностных окладов руководителей, специалистов и служащих;  
фонд тарифных ставок (окладов) рабочих;  
фонд надбавок и доплат (выплат стимулирующего и компенсационного характера).

1.4. Размер фонда надбавок и доплат составляет 15 процентов от общего размера фондов должностных окладов и тарифных ставок (окладов), с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате.

1.5. Для оплаты труда работников учреждений применяется базовая единица, установленная постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 13 апреля 2007 г. N 97-п «Об утверждении Единых рекомендаций по построению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа - Югры».

**II. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих**

2.1. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих определяются на основании базовой единицы, базового коэффициента и повышающих коэффициентов.

2.2. Произведение базовой единицы и базового коэффициента составляет базовый оклад руководителя, специалиста и служащего.

2.3. Размер должностного оклада руководителя, специалиста и служащего определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада и повышающих коэффициентов к базовому окладу.

2.4. Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего.

2.5. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из следующих показателей:

- стажа работы (коэффициент стажа);
- условий труда, типа, вида учреждения и его структурных подразделений (коэффициент специфики работы);
- квалификации работника (коэффициент квалификации);
- масштаба и сложности руководства учреждением (коэффициент масштаба управления);
- должности, занимаемой в системе управления учреждением (коэффициент уровня управления);
- принадлежности места нахождения учреждения к городской или сельской местности

(коэффициент территории).

2.6. Размеры базового коэффициента и повышающих коэффициентов к базовому окладу определяются согласно приложению 1 к настоящему положению.

2.7. Для определения размера должностного оклада руководителей, их заместителей и руководителей структурных подразделений учреждений применяются повышающие коэффициенты специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления и коэффициент территории.

2.8. Для определения размера должностного оклада специалиста учреждения применяются повышающие коэффициенты стажа работы, специфики работы, квалификации и территории проживания.

2.9. Для определения размера должностного оклада служащего учреждения применяются повышающие коэффициенты стажа работы и специфики работы.

2.10. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию или ученую степень и коэффициента за почетное звание Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры или ведомственные знаки отличия в труде.

2.11. Коэффициент масштаба управления устанавливается в соответствии с группами по оплате труда, определяемыми на основе объемных показателей согласно действующим нормативным правовым актам автономного округа.

2.12. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию или ученую степень и коэффициента за почетное звание Российской Федерации.

2.13. Коэффициент специфики работы определяется на основании Классификатора типов и видов образовательных учреждений и видов деятельности работников для установления коэффициента специфики работы.

2.14. На должностной оклад руководителя, специалиста и служащего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате

### **III. Тарифные ставки (оклады) рабочих**

3.1. Оплата труда рабочих производится на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих муниципальных образовательных учреждений района (приложение 2 к настоящему положению).

3.2. Профессии рабочих учреждений тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.3. Размер тарифной ставки (оклада) рабочего определяется путем суммирования к произведению базовой единицы и тарифного коэффициента произведений базовой единицы, тарифного коэффициента и коэффициента специфики работы.

3.4. Размер коэффициента специфики работы для рабочих устанавливается в размерах, соответствующих размерам коэффициента специфики работы, определенным приложением 1 к настоящему Положению для руководителей, специалистов и служащих учреждений, с учетом Классификатора типов и видов образовательных учреждений и видов деятельности работников для установления коэффициента специфики работы.

3.5. На тарифную ставку (оклад) рабочего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

#### **IV. Надбавки и доплаты к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников**

4.1. Виды надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников учреждений, их размеры, порядок и условия применения устанавливаются учреждением с учетом Положения о фонде надбавок и доплат работников муниципальных образовательных учреждениях Кондинского района по согласованию с профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом, в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях или локальных нормативных актах по выплатам из средств фонда надбавок и доплат.

4.2. Помимо выплат, устанавливаемых в порядке, определенном пунктом 4.1. настоящего Положения, работникам учреждений выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний, а также выплата социальной поддержки молодым специалистам в порядке, предусмотренном постановлением Главы Кондинского района от 14 декабря 2006 года № 304 «О порядке и условиях применения выплат работникам бюджетных учреждений Кондинского района».

Иные выплаты, предусмотренные постановлением Главы Кондинского района от 14 декабря 2006 года № 304 «О порядке и условиях применения выплат работникам бюджетных учреждений Кондинского района», работникам учреждений не предоставляются.

4.3. В случаях и порядке, установленных в коллективном договоре, по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение, может производиться единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам, а также по результатам работы за год за счёт обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и иных внебюджетных источников.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда работников  
муниципальных образовательных учреждений  
Кондинского  
района

**Базовый коэффициент и повышающие коэффициенты  
к базовому окладу для руководителей, специалистов  
и служащих учреждений**

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Размер базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
1	<b>Базовый коэффициент</b>				
1.1	Коэффициент уровня образования	высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации "Магистр"	1,60	1,60	1,60
		высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации "Дипломированный специалист"	1,50	1,50	1,50
		высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации "Бакалавр"	1,40	1,40	1,40
		неполное высшее образование; среднее профессиональное	1,30	1,30	1,30

		образование			
		начальное профессиональное образование	1,20	1,20	1,20
		среднее (полное) общее образование	1,10	1,10	1,10
		основное общее образование	1,00	1,00	1,00
2	<b>Повышающие коэффициенты к базовому окладу</b>				
2.1	Коэффициент стажа работы	стаж работы более 20 лет	-	0,25	0,20
		стаж работы от 10 до 20 лет		0,20	0,15
		стаж работы от 5 до 10 лет		0,15	0,10
		стаж работы от 2 до 5 лет		0,10	0,05
		стаж работы от 0 до 2 лет		0	0
2.2	Коэффициент специфики работы	тип 1	0,75	0,75	0,75
		тип 2	0,20	0,20	0,20
		тип 3	0,15	0,15	0,15
		тип 4	0,10	0,10	0,10
		тип 5	0,05	0,05	0,05
		тип 6	0	0	0
2.3	Коэффициент квалификации	квалификационная категория:			-
		высшая категория	0,35	0,35	
		ведущая категория	0,25	0,25	
		первая категория	0,20	0,20	
		вторая категория	0,10	0,10	
		ученая степень:			
		доктор наук	0,50	0,50	-
		кандидат наук	0,30	0,30	
		почетные звания Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (по профилю деятельности):	0,40	0,40	

		«Народный...»	0,25	0,25	
		«Заслуженный...»	0,25	0,25	
		«Мастер спорта международного класса»	0,25	0,25	
		«Лауреат...»	0,10	0,10	
		«Почетный работник...»			
		ведомственные знаки отличия в труде (по профилю деятельности)	0,05	0,05	
2.4	Коэффициент масштаба управления	группа 1	0,30	-	-
		группа 2	0,20	-	-
		группа 3	0,10	-	-
		группа 4	0,05	-	-
2.5	Коэффициент Уровня управления	уровень 1 - руководители	1,00	-	-
		уровень 2 - заместители руководителей	0,50	-	-
		уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,20	-	-
2.6.	Коэффициент территории	сельская местность	0,20		-



Приложение 2  
к Положению об оплате труда работников  
муниципальных образовательных учреждений  
Кондинского района

**Тарифная сетка по оплате труда рабочих муниципальных  
образовательных учреждений района**

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,00	1,01	1,04	1,09	1,16	1,22	1,30	1,40	1,50	1,60

**Положение о фонде надбавок и доплат  
работникам муниципальных образовательных учреждений  
Кондинского района  
I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет механизм распределения фонда надбавок и доплат (далее – ФНД) в муниципальных образовательных учреждениях Кондинского района (далее - учреждения) и унифицированные критерии для стимулирующей оценки труда всех категорий работников учреждений.

1.2. ФНД представляет собой сумму денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего и компенсационного характера работникам учреждения.

1.3. ФНД учитывается в смете учреждения в составе фонда оплаты труда и финансируется в пределах утвержденных ассигнований за счёт бюджетных средств, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и иных внебюджетных источников.

**II. Величина и состав ФНД**

2.1. Величина ФНД устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду тарифных ставок (окладов), с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате, и исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) * \text{Кнд}, \text{ где}$$

ФНД – величина фонда надбавок и доплат;

ФДО – фонд должностных окладов, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате;

ФС – фонд тарифных ставок (окладов) рабочих, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате;

Кнд – коэффициент фонда надбавок и доплат (15%).

2.2. ФНД состоит из фонда надбавок, фонда доплат, а также директорского фонда и является источником следующих видов выплат:

выплаты стимулирующего характера из фонда надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, по итогам работы;

выплаты компенсационного характера из фонда доплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.3. Распределение выплат стимулирующего характера из фонда надбавок осуществляется образовательным учреждением самостоятельно.

2.4. Директорский фонд составляет 20% от ФНД и аккумулируется у главного распорядителя бюджетных средств.

Выплаты из директорского фонда производятся по решению главного распорядителя бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение.

2.5. Выплаты компенсационного характера для работников учреждения, включая руководителя, носят обязательный характер и осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, с учетом установленных приложением 1 к настоящему Положению размеров основных видов обязательных выплат компенсационного характера.

### **III. Основные принципы распределения фонда надбавок (фонда стимулирующих выплат)**

3.1. Определение размера фонда надбавок образовательного учреждения осуществляется по следующей формуле:

$$\text{ФН/оу} = \text{ФНД} - \text{ФД} - \text{ФН/д}, \text{ где}$$

ФН/оу - фонд надбавок образовательного учреждения;

ФНД – фонд надбавок и доплат;

ФД – фонд доплат;

ФНД/д – директорский фонд

3.2. Распределение фонда надбавок осуществляется между всеми работниками учреждения, кроме руководителя учреждения, с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу.

3.3. Из фонда надбавок не оплачиваются работы, входящие в функциональные обязанности работника.

3.4. Порядок и условия предоставления стимулирующих выплат устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом настоящего Положения, специфики деятельности учреждения, стратегии учреждения, программы его развития, принципов и ценностей корпоративной культуры, особенностей жизненного цикла учреждения, позиционирования на рынке образовательных услуг, ежегодно утверждаются на общем собрании работников и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения.

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

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

Оценка деятельности с использованием индикаторов производится на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и пр.

3.6. Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых принципов и показателей анализа деятельности учреждения.

3.7. Примерные критерии для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера установлены приложениями 2-5 к настоящему положению.

3.8. Выплаты из фонда надбавок могут носить регулярный (постоянный) или временный характер, на основании чего в фонде надбавок выделяют фонд регулярных (постоянных) выплат и фонд разовых выплат.

3.9. Учреждение самостоятельно устанавливает процентное соотношение размеров фонда регулярных (постоянных) выплат и фонда разовых выплат.

3.10. Рекомендуется предусматривать не менее 25% на разовые (непредвиденные) выплаты стимулирующего характера, которые связаны с возможными достижениями, сложно прогнозируемыми в планируемый период.

3.11. Определение размеров выплат стимулирующего характера, имеющих регулярный (постоянный) характер может осуществляться с использованием структурного метода либо экспертного метода.

В основу структурного метода положено пропорциональное деление фонда надбавок на части в соответствии со структурой штатной численности учреждения. Фонд надбавок состоит из частей, равных долям представленности разных категорий работников в штатном

расписании учреждения (административно-управленческий персонал, исключая руководителя, педагогический персонал, прочие специалисты и служащие, рабочие).

$ФН/оу = ФН/ауп + ФН/пп + ФН/псс + ФН/раб$ , где

ФН/оу - фонд надбавок образовательного учреждения;

ФН/ауп - фонд надбавок по категории административно-управленческий персонал;

ФН/пп - фонд надбавок по категории педагогический персонал;

ФН/псс - фонд надбавок по категории прочие специалисты и служащие;

ФН/раб - фонд надбавок по категории рабочие

Если доля административно-управленческого персонала в штатном расписании  $x$  %, педагогического персонала –  $y$  %, прочих специалистов и служащих –  $w$  %, а рабочих –  $z$  %, то фонд надбавок делится для стимулирования разных категорий работников в подобном соотношении.

В основу экспертного метода положено определение значимости (веса) индикаторов для конкретного учреждения и установление разных долей фонда надбавок для разных типов ресурсов.

$ФН/оу = ФР/чр + ФР/мтр + ФР/фр + ФР/итр$ , где

ФН/оу - фонд надбавок образовательного учреждения;

ФР/чр - фонд развития человеческих ресурсов;

ФР/мтр - фонд развития материально-технических ресурсов;

ФР/фр - фонд развития финансовых ресурсов;

ФР/итр - фонд развития информационно-технологических ресурсов

3.12. Определение размера средств, приходящихся на стимулирующие выплаты одного работника, производится в следующем порядке:

3.12.1. Проведение промежуточной бальной оценки результатов деятельности работников с использованием установленных баллов по индикаторам. Результатом промежуточной оценки является сводный «бальный» список работников.

3.12.2. Определение «стоимости» 1 балла, для чего сумму средств фонда надбавок, приходящихся на соответствующую категорию работников (структурный метод) или на соответствующий вид ресурса (экспертный метод), нужно разделить на общее количество баллов, которое набрали работники.

3.12.3. Расчет персональной надбавки работника путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал работник.

3.13. Размер выплат работнику по фонду надбавок может быть изменен (уменьшен) по представлению непосредственного руководителя работника, выборного органа первичной профсоюзной организации, управляющего совета, а также в случае добровольного отказа работника от выполнения вида работ, за которые предусмотрена надбавка. Порядок принятия решения об изменении (уменьшении) регулируется локальным нормативным правовым актом, указанным в пункте 3.4. настоящего Положения.

#### **IV. Порядок распределения директорского фонда**

4.1. Выплаты из директорского фонда призваны способствовать развитию кадрового потенциала руководителей учреждений, поощрять эффективные стили управления, приводящие к развитию ресурсов учреждения и значимым результатам работы учреждения.

4.2. Процентное соотношение регулярных (постоянных) и разовых выплат в директорском фонде устанавливается главным распорядителем бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение.

4.3. Установление регулярных выплат осуществляется на основе Типовых критериев для оценки качества труда руководителей и установления выплат стимулирующего характера (Приложение 4 к настоящему Положению) не реже одного раза в год.

4.4. Оценка значимости типовых критериев может ежегодно пересматриваться, в связи с особенностями, целями, задачами, программами развития системы образования и доводится до руководителей учреждений до начала учебного года.

4.5. Расчеты по фонду оплаты труда руководителей учреждений производятся главным распорядителем бюджетных средств, в ведении которого находится соответствующее учреждение, производятся в следующем порядке:

4.5.1. определение размера средств, необходимых для регулярных и разовых выплат в директорском фонде, в соответствии с установленным процентным соотношением.

4.5.2. присвоение баллов типовым критериям оценки труда руководителей экспертным методом, в основу которого положено определение значимости критериев с точки зрения особенностей, целей, задач, регионального образования, программ развития района.

4.5.3. проведение бальной оценки результатов деятельности руководителей с использованием установленных баллов по типовым критериям оценки труда.

4.5.4. расчет суммы набранных руководителем баллов и определение размера выплат согласно соотношению суммы набранных баллов и максимально возможной суммы баллов.

Приложение 1 к Положению о фонде надбавок и доплат работников муниципальных образовательных учреждениях Кондинского района

Размеры основных видов обязательных выплат компенсационного характера

№	Вид выплат	Категория работников	Размер выплат по отношению к должностному окладу или тарифной ставке (окладу), с начисленными на них районным коэффициентом и процентной надбавкой к заработной плате
1.	За работу в ночное время	все работники	35% за каждый час работы в ночное время
2	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	все работники	не менее чем в двойном размере
3	За работу с неблагоприятными условиями труда (с тяжелыми и вредными условиями труда, с особо тяжелыми и вредными условиями труда)	по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда	12%
4	Медицинским работникам за работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением	медицинские работники	10%

**Примерные критерии оценивания качества труда и установления  
надбавок стимулирующего характера по административно  
-управленческим работникам**

**1. Восстановление и развитие человеческого ресурса**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерий (вид деятельности)</b>	<b>Индикаторы</b>	<b>Возможное оценивание в баллах (цена индикатора)</b>	<b>Примечание</b>
1.1	Участие в подготовке победителей олимпиад, соревнований, конкурсов, смотров, выставок и пр	количество победителей олимпиады (конкурса) городских/районных региональных всероссийских, международных	за каждого победителя от 1 до 10 баллов в зависимости от статуса соревнований	городская олимпиада = 1 балл региональная = 3 балла всероссийская = 6 баллов международная 10 баллов
1.2	Участие в подготовке мероприятий социально-культурной направленности, научно-учебных конференций	статус мероприятия городской/районный уровень региональный всероссийский, международный	за каждое мероприятие от 3 до 10 баллов в зависимости от статуса мероприятия	городской /районный уровень =3балла региональный =5баллов всероссийский =7баллов международный =10баллов
1.3	Организация работы (мероприятий) по социальной адаптации «трудных подростков»	отсутствие фактов аддитивного (отклоняющегося) поведения (на учете в соц. органах) количество мероприятий по профилактике отклоняющегося поведения, социальной дезадаптации	отсутствие фактов аддитивного поведения – 5 баллов  статус мероприятия (уровень класса, школы, межшкольное и пр.) от 1 до 5 баллов	Данный критерий может быть применим для зам. директора по воспитательной работе, зав. библиотекой (подбор литературы для профилактики аддитивного поведения и пр.)
1.4	Управление проектом	Статус проекта и количество участников в нем (внутришкольный районный региональный социальный)	За каждый вид (статус) проекта баллы от 1 до 10	Баллы определяются в зависимости от значимости проекта (или объединения) для учреждения и количества участников в нем от учреждения (как работников, так и обучающихся)
1.5	Руководство общественны	Наличие всех формальных признаков	Организация и руководство	

	ми объединения ми	общественного объединения и мероприятий, реализуемых этим объединением.	(кураторство) объединением до 10 баллов	
1.6	Создание локальных нормативных документов образовательного учреждения (далее - ОУ) (технологий, регламентов, положений и пр.)	Разработанные документы	Разработка одного документа от 1 до 10 баллов	Баллы определяются в зависимости от значимости документа для учреждения
1.7	Организация системных исследований, мониторинга	количество исследований (мониторингов) за период, масштаб исследований (количество человек, принимавших участие в исследовании, количество опрошенных)	за одно исследование от 10 до 20 баллов	возможные темы мониторингов: изучение удовлетворенности родителей и обучающихся качеством образовательных услуг, удовлетворенности персонала условиями труда методические, педагогические исследования совместные исследования учеников и педагогов
1.8	Деятельность по обеспечению режима безопасности и техники безопасности (для заместителя директора по административно-хозяйственной части, ответственного по ОБЖ)	отсутствие предписаний режимного характера органов пожарной службы, санэпидемслужбы и пр.; случаев травматизма в ОУ	10 баллов	оценивается факт отсутствия предписаний, если коллектив учреждения считает этот показатель важным и ранее такие факты присутствовали

## 2. Сохранение и развитие материально-технических ресурсов.

Развитие образовательны	количество новых видов услуг.	за каждую новую услугу до 10 баллов	в перечень могут входить
-------------------------	-------------------------------	-------------------------------------	--------------------------



х услуг и образовательной среды	количество созданных элементов образовательной инфраструктуры.	за элемент образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.) до 10 баллов	создание новых видов услуг создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)
---------------------------------	--	---	--

### 3. Экономия и привлечение финансовых ресурсов

Привлечение дополнительных финансовых средств на развитие ОУ	факт привлеченных спонсорских средств и иной помощи факт привлечения средств от дополнительных образовательных услуг	один факт привлечения спонсорских средств до 10 баллов факт привлечение средств от новых дополнительных образовательных услуг до 10 баллов	привлечение спонсорских средств и иной помощи привлечение средств от дополнительных образовательных услуг другое
--	---	---	--

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

4.1	Управление знанием и технологиями управления ОУ	создание новых и поддержка действующих: информационных банков (выпускников, клиентов, партнеров и пр); методических и дидактических материалов, научно-прикладных разработок; аналитические и статистические базы данных и пр.)	создание новых и поддержка действующих: информационных банков (выпускников, клиентов, партнеров и пр); методических и дидактических материалов, научно-прикладных разработок; аналитические и статистические базы данных и пр.)	создание новых и поддержка действующих: информационных банков (выпускников, клиентов, партнеров и пр); методических и дидактических материалов, научно-прикладных разработок; аналитические и статистические базы данных и пр.)
4.2	Деятельность по развитию социально-привлекательного имиджа ОУ	создание/развитие связей с организациями– партнерами; мониторинг оценки эффективности рекламных компаний	создание/развитие связей с организациями– партнерами; мониторинг оценки эффективности рекламных компаний	создание/развитие связей с организациями– партнерами; мониторинг оценки эффективности рекламных компаний
4.3	Поддержка социально-привлекательного имиджа ОУ: рекламации/ благодарности на деятельность со стороны клиентов	при отсутствии жалоб в органах управления образованием, судебных и иных органах	при отсутствии жалоб в органах управления образованием, судебных и иных органах;	при отсутствии жалоб в органах управления образованием, судебных и иных органах;

	(родителей и детей) и работников			
4.4	Поддержка социально-привлекательно го имиджа ОУ: результаты внешнего аудита или экспертизы деятельности ОУ	отсутствие предписывающих (неустраненных) замечаний режимного характера со стороны органов пожарной службы, санэпидем службы, налоговых органов, органов управления образованием и пр.	отсутствие предписывающих (неустраненных) замечаний режимного характера со стороны органов пожарной службы, санэпидем службы, налоговых органов, органов управления образованием и пр.	отсутствие предписывающих (неустраненных) замечаний режимного характера со стороны органов пожарной службы, санэпидем службы, налоговых органов, органов управления образованием и пр.

**Примерные критерии оценивания качества труда  
и установления надбавок стимулирующего характера  
педагогическому персоналу (специалистам)**

**Восстановление и развитие человеческого ресурса**

№ п/п	<i>Критерий / баллы</i>	<i>Индикаторы</i>
1.1.	Подготовка победителей олимпиад, соревнований, конкурсов; смотров, выставок и пр	За каждого победителя- городских/районных, региональных, всероссийских, международных соревнований
1.2.	Воспитательная деятельность	уровень программы социо-культурного воспитания: деятельность на основе плана мероприятий; деятельность на основе особой концепции и специализированного подхода к воспитанию (уточнить-какого)
1.3.	Медико-профилактическая и реабилитационная деятельность	динамика правонарушений учащихся, отсутствие фактов аддитивного (отклоняющегося) поведения (на учете в соц органах)
1.4.	Результаты публичных выступлений учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.);	за каждый вид: городских/районных региональных всероссийских, международных
1.5.	Динамика контрольных образовательных результатов	по единому государственному экзамену, по переводным экзаменам итоговым формам контроля;
1.6.	Эффективность взаимодействия с родителями	регулярная работа с родителями (собрания, работа с род. комитетом); регулярные специальные совместные детско-взрослые события, программы совместной деятельности
1.7.	Системные исследования разного уровня для использования результатов в образовательном процессе	мониторинговые замеры исследовательские программы разного уровня (учреждения, района, города, страны)
1.8.	Инновационная деятельность в образовательном учреждении (далее –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 части)
1.9.	Развитие здоровья детей	программа оздоровительных мероприятий регулярные профилактические мероприятия

### Сохранение и развитие материально-технических и финансовых ресурсов

2. 1	Развитие материальных ресурсов ОУ	доля отремонтированного оборудования и мебели создание и использование новых элементов инфраструктуры образовательной среды (оформление кабинета, создание фондов учебных материалов, создание и использование информационных стендов пр.)
2. 2	Привлечение финансовых ресурсов в ОУ	создание новых образовательных услуг привлечение спонсоров (класса, ОУ)

### Создание и развитие технологических и информационных ресурсов

3. 1	Развитие имиджа образовательного учреждения	отсутствие рекламаций/жалоб со стороны клиентов (родителей и детей) в органах управления образованием, судебных и иных органах; серия публикаций (ведущий рубрики в СМИ и пр.)
3. 2	Создание новых и поддержка действующих систем организационного знания и интеллектуальных продуктов	информационные банки (выпускников, клиентов, партнеров и пр.); научно-прикладные разработки разного уровня (учебные материалы, методики; статьи, учебные пособия, учебники); аналитические и статистические базы данных и пр.); разработка и апробация нового курса/программы; развитие картотеки разработок; организация видеосъемок событий в сфере образования и создание фонда видеоматериалов; организация работ по обеспечению сайта

**Примерные критерии  
оценивания качества труда и установления надбавок  
стимулирующего характера учебно-воспитательного персонала (служащих) и рабочих**

**1. Восстановление и развитие человеческого ресурса**

№ п/ п	<i>Критерий / баллы</i>	<i>Индикаторы</i>
1	Высокое качество деятельности	отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности структурного подразделения отсутствие жалоб со стороны клиентов (родителей и учеников) в органах управления образованием, судебных и иных органах; отсутствие жалоб со стороны работников образовательного учреждения (далее – ОУ) на качество сервиса организационных мероприятий
2	Инициативнос ть в деятельности	рационализаторские предложения и результативность их внедрения по усовершенствованию работы (участков, подразделений, служб и пр.) повышение квалификации

**2. Сохранение и развитие материально-технических ресурсов**

Развитие материальных ресурсов ОУ	доля отремонтированного оборудования и мебели создание и использование новых элементов инфраструктуры образовательной среды (оформление кабинета, создание фондов учебных материалов).
---	--

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

Создание новых и поддержка действующих систем организационн ого знания и интеллектуаль ных продуктов	информационные банки (выпускников, клиентов, партнеров и пр.); организация видеосъемок событий в сфере образования и создание фонда видеоматериалов; организация работ по обеспечению сайта
--	---

Приложение 5  
к Положению о фонде надбавок и доплат  
работникам муниципальных образовательных учреждений  
Кондинского района

**Типовые критерии  
оценки качества труда руководителей и установления выплат  
стимулирующего характера**

<b>Критерии</b>	<b>Особенности применения, показатели</b>
Наличие победителей олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров, выставок и пр. городских/районных региональных всероссийских/ международных	за каждый вид мероприятий устанавливается разный балл
Успешное обеспечение режима безопасности и техники безопасности в образовательном учреждении (далее - ОУ)	при отсутствии предписаний режимного характера органов пожарной службы, санэпидемслужбы и пр.; случаев травматизма в ОУ
Наличие международных проектов	при наличии договора или соответствующего приказа органа управления образованием
Работа ОУ в инновационном режиме/экспериментальном режиме - на уровне района/ города - на уровне региона - на уровне РФ	за каждый вид, в соответствии с присвоенным статусом экспериментальной площадки, на основании типологии экспериментальной работы, разработанной соответствующим органом управления образованием
Рекламации (жалобы) на деятельность ОУ со стороны клиентов (родителей и детей)	при отсутствии жалоб в органах управления образованием, судебных и иных органах;
За работу ОУ в статусе ресурсного или опорного центра	при наличии статуса, присвоенного органом управления образованием
Результаты внешнего аудита или экспертизы деятельности ОУ	при отсутствии предписывающих (неустраненных) замечаний со стороны налоговых органов, органов управления образованием, выполняющих контрольные функции и пр.
Работа органов государственно-общественного управления	регулярная и действенная работа попечительского совета, управляющего совета и пр., проявляющаяся в создании локальных нормативных документов ОУ, привлечении ресурсов на развитие ОУ
Эффективное управление коллективом работников, развитие корпоративной культуры	динамика текучести кадров (менее 25% в текущем году) эффективность разрешения организационных конфликтов (отсутствие жалоб в комиссии по трудовым спорам)
Результативность работы педагогического совета	наличие положения о педагогическом совете, ежегодное внесение изменений разработка положения о стимулирующих надбавках с ежегодным уточнением критериев и индикаторам разработка новых или внесению изменений в

	действующие локальные нормативные документы ОУ (создание новых управленческих форм, технологий, механизмов).
Организация любых программных исследований, обеспечивающих стратегию развития ОУ с включением результатов исследования в отчеты о деятельности ОУ, в т.ч. в публичный доклад директора ОУ, с размещением на сайте ОУ и в прочих информационных каналах, освещающих деятельность ОУ	проведение исследований удовлетворенности клиентов качеством образовательных услуг, удовлетворенности персонала условиями труда методические и педагогические исследования организация совместных исследований учеников и педагогов
Развитие образовательных услуг	динамика ассортимента услуг (какие услуги введены, какие отменены в ориентации на спрос целевых групп) создание новых учебно-методических публикаций; авторских и спецкурсов, методик и пр.
Динамика развития материального состояния образовательного учреждения и инфраструктуры;	доля выбытия/привлечения материальных ценностей; доля отремонтированного оборудования и мебели создание новых инфраструктурных элементов (открытие музея, сырьевой столовой, лагеря, спортплощадки, компьютерных классов, и пр.) в текущий период объем собственных средств на модернизацию образовательного учреждения
Привлечение дополнительных финансовых средств на развитие ОУ	привлечение спонсорских средств и иной помощи привлечение средств от дополнительных образовательных услуг
Анализ эффективности использования бюджетных и внебюджетных средств;	соотношение бюджетного и внебюджетного финансирования динамика средств фонда экономии и анализ их использования анализ целевого использования бюджетных средств доля средств, потраченных на создание интеллектуальных продуктов (издание, экспертиза, командировки и пр.)
Управление знаниями и технологиями управления ОУ	создание новых информационных баз/банков (методических и дидактических материалов, научно-прикладных разработок; банков выпускников, клиентов, партнеров; аналитических и статистических банков и пр.)

**Классификатор типов и видов  
образовательных учреждений и видов деятельности работников  
для установления коэффициента специфики работы**

Настоящий Классификатор типов и видов образовательных учреждений и видов деятельности работников для установления коэффициента специфики работы подлежит обязательному применению в муниципальных образовательных учреждениях Кондинского района, перешедших на новую систему оплаты труда в соответствии с настоящим постановлением.

<b>Типы, виды и категории образовательных учреждений, виды деятельности и категории работников</b>	<b>Тип по специфике работы</b>
<b>1. Дошкольные образовательные учреждения</b>	
1.1. Работа в дошкольных образовательных учреждениях	тип 6
1.3. Работа в группах для детей, инфицированных туберкулезом	тип 3
1.4. Работа в группах с детьми, относящимися к категории коренных малочисленных народов Севера (далее – КМНС) с преподаванием национальных языков	тип 2
1.5. Работа в учреждениях (группах) компенсирующего вида	
<b>2. Общеобразовательные учреждения; Образовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста; Общеобразовательные школы-интернаты; Оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении</b>	
2.1. Работа в: начальной, основной, средней (полной) общеобразовательной школе; вечерней (сменной) общеобразовательной школе; открытой (сменной) общеобразовательной школе; центре образования; межшкольном учебном производственном комбинате; центре профориентации	тип 6



<p>2.2. Работа учителя, связанная со следующими видами деятельности (<i>повышающий коэффициент применяется по факту нагрузки</i>):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения;</li> </ul> <p>(<i>при наполняемости в классе менее 15 человек повышающий коэффициент применяется в половинном размере</i>):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- работа в кабинетах (лабораториях) физики, химии, информатики, в т.ч. лаборантам</li> </ul>	тип 5
<p>2.3. Работа руководителей 1-2 уровня, педагогических работников в:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- прогимназии;</li> <li>- гимназии;</li> <li>- лицее;</li> <li>- школе с углубленным изучением предметов.</li> </ul> <p>2.4. Работа учителя, связанная со следующими видами деятельности (<i>повышающий коэффициент применяется по факту нагрузки</i>):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков;</li> </ul> <p>(<i>при наполняемости в классе менее 15 человек повышающий коэффициент применяется в половинном размере</i>):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком</li> </ul>	тип 4
<p>2.5. Работа в школах-интернатах начального общего образования, основного общего образования, среднего (полного) общего образования;</p> <p>2.6. Работа учителя, связанная выполнением обязанностей классного руководителя;</p> <p>(<i>при наполняемости в классе менее 15 человек повышающий коэффициент применяется в половинном размере</i>):</p> <p>2.7. Работа в классах (группах) для детей, инфицированных туберкулезом;</p> <p>2.8. Работа учителя, связанная с руководством методическими объединениями;</p>	тип 3
<p>2.9. Работа в: оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении</p> <p>2.10. Работа учителя в:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- коррекционных классах;</li> <li>- классах (группах) компенсирующего обучения;</li> <li>- классах (группах) с индивидуальным и групповым обучением детей, находящихся на длительном лечении</li> </ul> <p>2.11. Преподавание национальных языков КМНС</p>	тип 2
<b>3. Учреждения дополнительного образования детей</b>	
3.1. Работа в учреждениях дополнительного образования детей	тип 6
<p>3.2. Работа руководителей, специалистов и служащих в:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- специализированных детско-юношеских школах олимпийского резерва;</li> <li>- школах высшего спортивного мастерства</li> </ul>	тип 4
3.3. Преподавание национальных языков КМНС	тип 2
<b>4. Образовательные учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи</b>	тип 6