

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Центр образования села Амгуэмы»
(МБОУ «ЦО с. Амгуэмы»)**

СОГЛАСОВАНО

общим собранием трудового коллектива
(протокол от 30.08.2022 № 3)

приказом МБОУ «ЦО с. Амгуэмы»
от 30.08.2022 № 01-13/183



ПОЛОЖЕНИЕ

**об условиях и порядке использования дополнительного фонда
и экономии фонда оплаты труда**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда МБОУ «ЦО с. Амгуэмы» (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Законом Чукотского автономного округа от 06.12.2013 № 123-ОЗ «О системе оплаты труда работников образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, и работников иных государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей»;

- Законом Чукотского автономного округа от 08.10.2012 № 74-ОЗ «О межотраслевой системе оплаты труда отдельных категорий работников в отдельных государственных учреждениях Чукотского автономного округа и муниципальных образовательных организациях, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ»;

- постановлением Правительства Чукотского автономного округа от 24.12.2013 №526 «Об оплате труда работников образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, и работников иных государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей»;

- постановлением Правительства Чукотского автономного округа от 09.06.2022 №303 «Об утверждении Примерного положения об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, и иных государственных организаций дополнительного образования».

1.2. Положение вводится в целях формирования единых подходов и унифицированных критериев использования надтарифной части и экономии фонда оплаты труда организации, а также повышения материальной заинтересованности работников в результативном и качественном труде, направленном на обеспечение качества образования.

1.3. Положение определяет условия, порядок, виды и максимальные размеры выплат, осуществляемых за счет средств дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда организации (далее соответственно - дополнительный фонд, экономия ФОТа) в части назначения работникам выплат, включающих в себя:

1) доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с разделом 3 настоящего Положения;

2) стимулирующие выплаты (премии) за выполнение особо важных и сложных заданий, достижение высоких результатов (эффективности) в работе, за успешное и добросовестное исполнение должностных (трудовых) обязанностей в соответствии с разделом 4 настоящего Положения;

3) стимулирующие надбавки за сложность и напряженность, возникающие при исполнении должностных (трудовых) обязанностей, в соответствии с разделом 5 настоящего Положения;

4) иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера в соответствии с разделом 6 настоящего Положения;

5) доплату к заработной плате до минимального размера оплаты труда (МРОТ) в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

1.4. Выплаты осуществляются за счет средств, предусмотренных на эти цели дополнительным фондом оплаты труда организации.

Объем средств, направляемых на осуществление выплат, определяемых настоящим Положением, формируется в соответствии с пунктом 3 приложения к Закону Чукотского автономного округа от 06.12.2013 № 123-ОЗ «О системе оплаты труда работников образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, и работников иных государственных организаций дополнительного образования».

При наличии экономии ФОТа руководитель организации использует средства экономии ФОТа для осуществления стимулирующих выплат.

1.5. С целью недопущения перерасхода финансовых средств дополнительного фонда и экономии ФОТа, все проекты приказов, устанавливающих выплаты, проходят согласование с финансово-экономической службой, обслуживающей организацию.

1.6. Выплаты производятся с учетом районного коэффициента, а также процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.7. Выплаты исчисляются исходя из ставки заработной платы, устанавливаемой в соответствии с разделом II Положения об оплате труда работников образовательных организаций, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, и работников иных государственных организаций дополнительного образования, утвержденного Постановлением Правительства Чукотского автономного округа от 24.12.2013 № 526, оклада, должностного оклада, с учетом отработанного времени в соответствии с трудовым законодательством (без учета других надбавок и доплат).

Совокупный размер стимулирующих выплат, установленных работнику организации, максимальным размером не ограничивается.

1.8. При совмещении и совместительстве штатных должностей, ведении часов учебной деятельности, выплаты назначаются с учетом объема работы, выполняемой по совмещению (совместительству) и количества часов по тарификации.

1.9. Выплаты устанавливаются в процентном выражении от тарифной ставки, оклада, должностного оклада, или в фиксированных суммах.

1.10. Устанавливаемый максимальный размер выплат, как по отдельным показателям, так и в сумме по введенным подпунктам, не может быть выше установленного настоящим Положением максимального размера выплат.

2. Порядок назначения выплат из дополнительного фонда и экономии ФОТа

2.1. Размер выплат из дополнительного фонда и экономии ФОТа определяется работнику организации с учетом пункта 1.4 раздела 1 настоящего Положения коллегиальным органом работников образовательной организации, осуществляющим функции по распределению выплат стимулирующего характера (далее - коллегиальный орган), по представлению администрации организации или органа общественного управления образовательной организации, за исключением следующих случаев:

установление стимулирующих выплат категории работников, определенной пунктом 2.3 настоящего раздела;

установление доплаты за выполнение функции классного руководителя (куратора), устанавливаемой в порядке, определенном пунктом 3.2 раздела 3 настоящего Положения;

установление доплаты за проверку письменных работ обучающихся, устанавливаемой в порядке, определенном пунктом 3.3 раздела 3 настоящего Положения;

установление компенсационных и стимулирующих выплат, регулируемых пунктами 6.1 - 6.1.7, 6.3, 6.3.2 - 6.3.5, 6.3.7 - 6.3.10 раздела VI Положения об оплате труда работников образовательных организаций, входящих в Чукотский (надмуниципальный)

образовательный округ, и работников иных государственных организаций дополнительного образования, утвержденного Постановлением Правительства Чукотского автономного округа от 24.12.2013 № 526.

Коллегиальный орган организации (комиссия по распределению дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда) избирается общим собранием трудового коллектива и обеспечивает демократический характер управления образовательной организацией. Количественный состав комиссии по распределению дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда определяется МБОУ «ЦО с. Амгуэмы» и составляет 7 (семь) представителей.

В обязательном порядке в состав комиссии по распределению дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда входят лица с правом решающего голоса в следующем составе:

- 2 (два) представителя педагогического персонала;
- 2 (два) представителя административно-управленческого персонала;
- 1 (один) представитель вспомогательного персонала;
- 1 (один) представитель обслуживающего персонала;
- 1 (один) представитель органа государственно-общественного управления работников образовательной организации (совет образовательной организации).

Не допускается избрание председателем комиссии по распределению дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда непосредственного руководителя организации.

Коллегиальный орган (комиссия) проводит заседания в открытой форме с правом присутствия и участия любого члена коллектива организации, но без права решающего голоса.

Решение об определении размеров выплат принимается простым большинством голосов членов комиссии по распределению дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда.

Решение комиссии по распределению дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда оформляется протоколом заседания и подписывается всеми членами коллегиального органа, присутствующими на заседании.

2.2. Назначение выплат устанавливается приказом руководителя организации в соответствии с протоколом комиссии по распределению дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда.

2.3. Установление стимулирующих выплат руководителю организации осуществляется приказом Управления социальной политики городского округа Эгвекинот.

Максимальный объем фиксированных выплат (фиксированные выплаты - стимулирующие выплаты, устанавливаемые работнику на период от полугода и более и закрепленные в трудовом договоре (эффективном контракте)) руководителю организации устанавливается по результатам мониторинга средней заработной платы в муниципальных образовательных организациях городского округа Эгвекинот за девять месяцев текущего года на очередной финансовый год.

3. Доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей

3.1. Доплаты работникам организации за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных должностных обязанностей, включают в себя:

- 1) доплату за выполнение функции классного руководителя;
- 2) доплату за проверку письменных работ обучающихся;
- 3) доплату за заведование учебным кабинетом, учебными мастерскими, спортивным (тренажерным) залом;
- 4) доплату за руководство предметным методическим объединением;
- 5) доплату за предметную и развивающую работу с обучающимися (воспитанниками) во внеурочное и каникулярное время за исключением оплачиваемой

деятельности по ведению факультативов, элективных курсов, кружков, секций, клубов, индивидуальных и групповых занятий;

6) доплату за наставничество;

7) доплату за руководство детским, молодежным общественным объединением, кадетским классом, юнармейским отрядом, эколого-биологическим объединением, отделением Российского движения школьников;

8) доплату за руководство структурным подразделением образовательной организации (школьным спортивным клубом, центром образования «Точка роста»;

9) доплату за реализацию образовательных программ дошкольного образования, связанных с преподаванием родных языков и краеведением.

3.2. Доплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическому работнику за выполнение работы по организации, проведению и координации воспитательной работы с обучающимися в классе (класс-комплекте) в соответствии с утвержденным планом воспитательной работы организации, а также за ведение классной документации, установленной локальным актом организации.

Конкретный размер доплаты за выполнение функции классного руководителя в процентах определяется путем умножения количества обучающихся в классе на 1,25% за каждого обучающегося.

Доплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается приказом руководителя организации на тарификационный период одновременно с назначением классных руководителей.

Размер доплаты за выполнение функции классного руководителя при увеличении (уменьшении) количества обучающихся в классе изменяется приказом руководителя организации.

3.3. Доплата за проверку письменных работ обучающихся устанавливается педагогическому работнику в процентах от тарифной ставки и зависит от преподаваемой учебной дисциплины, количества преподаваемых часов по данной дисциплине и наполняемости класса. В определение «письменные работы обучающихся» входят письменные работы как на бумажных, так и на электронных носителях.

Расчетный размер доплаты (Д%) за проверку письменных работ обучающихся в процентах исчисляется путем умножения устанавливаемого процента данной доплаты за каждого учащегося (ДУЧ) для учебной дисциплины (блока учебных дисциплин) на количество обучающихся, в соответствии с нижеприведенной таблицей.

Таблица

№ п/п	Учебная дисциплина (блок учебных дисциплин)	Устанавливаемый процент доплаты за проверку письменных работ обучающихся за каждого учащегося (ДУЧ), %
1.	Начальные классы (математика, русский язык, родной язык, окружающий мир)	0,75
2.	Русский язык и литература, родной язык	0,95
3.	Математика, алгебра, геометрия, алгебра и начала анализа	0,85
4.	Физика, химия, иностранный язык	0,75
5.	Биология, география, черчение, информатика, история, обществознание	0,70
6.	Трудовое обучение, технология, основы безопасности жизнедеятельности, природоведение, изобразительное искусство и др.	0,20

В показатель количества учащихся при определении расчетного размера доплаты за проверку письменных работ не включаются обучающиеся индивидуально на дому. Расчет доплаты за проверку письменных работ указанной категории обучающихся осуществляется отдельно, исходя из показателей, установленных в таблице.

Доплата за проверку письменных работ обучающихся устанавливается приказом руководителя организации на тарификационный период одновременно с установлением тарификационной нагрузки в учебных часах.

Размер доплаты за проверку письменных работ при увеличении (уменьшении) количества обучающихся в классе изменяется приказом руководителя организации.

3.4. Доплата за заведование учебным кабинетом, учебными мастерскими, спортивным (тренажерным) залом устанавливается педагогическому работнику за обеспечение функционирования оснащенного учебного кабинета, учебной мастерской, спортивного (тренажерного) зала.

Доплата за заведование учебным кабинетом, учебными мастерскими, спортивным (тренажерным) залом устанавливается в процентах от тарифной ставки, должностного оклада и имеет следующий максимальный показатель:

- для учебных кабинетов начального общего образования - 10 процентов;
- для учебных кабинетов основного и среднего общего образования и спортивного (тренажерного) зала - 15 процентов;
- для учебного кабинета информатики, учебных мастерских, кабинетов швейного дела, домоводства - 30 процентов.

Обязательным условием для установления доплаты за заведование учебным кабинетом, учебными мастерскими, спортивным (тренажерным) залом является:

- для учебных кабинетов начального общего образования - наличие учебно-методических комплексов, обеспечивающих все учебные предметы федерального компонента учебного плана (федерального государственного образовательного стандарта), за исключением информатики и иностранного языка, и наличие в обязательном порядке автоматизированного рабочего места учителя: системный компьютерный блок, монитор, видеопроектор или интерактивная доска;

- для учебных кабинетов основного и среднего общего образования, кабинетов информатики - наличие учебно-методических комплексов, обеспечивающих не менее 70 процентов изучаемых тем в каждом классе в соответствии со специализацией учебного кабинета, и наличие в обязательном порядке автоматизированного рабочего места учителя: системный компьютерный блок, монитор, принтер, сканер, видеопроектор или интерактивная доска;

- для спортивного зала - наличие учебно-методических комплексов, обеспечивающих все изучаемые темы в каждом классе, включая начальную школу;

- для тренажерного зала - наличие полного комплекса тренажеров, отвечающих условиям безопасности;

- для учебных мастерских, кабинетов швейного дела, домоводства - наличие учебно-методических комплексов и технических средств обучения, обеспечивающих все изучаемые темы в каждом классе;

- для учебного кабинета информатики - наличие компьютерных комплексов (системный блок, монитор, клавиатура, мышь), связанных в единую локальную сеть с выходом в информационно-телекоммуникационную сеть Интернет и обеспечивающих одновременную индивидуальную работу за компьютерными комплексами не менее 90 процентов обучающихся в расчете от общего количества обучающихся в классе;

Доплата за заведование учебным кабинетом, учебными мастерскими, спортивным (тренажерным) залом устанавливается после прохождения аттестации учебного кабинета, учебных мастерских, спортивного (тренажерного) зала приказом руководителя образовательной организации на тарификационный период в порядке, предусмотренном разделом 2 настоящего Положения.

Порядок аттестации учебного кабинета, учебных мастерских, спортивного (тренажерного) зала определяется локальным актом организации.

3.5. Доплата за руководство предметным методическим объединением организации (далее - доплата за руководство ПМО) устанавливается педагогическому работнику, являющемуся руководителем объединения педагогов по одной или нескольким родственным учебным дисциплинам (педагогическим направлениям), созданного с целью методического обеспечения образовательного процесса и закрепленного в локальном акте организации (далее - объединение).

Размер доплаты за руководство ПМО устанавливается в процентах от тарифной ставки, должностного оклада в зависимости от результативности деятельности объединения и количественного состава участников.

Установленный процент доплаты за руководство ПМО за каждого участника объединения составляет 0,95 процента. При наличии объективных показателей высокой результативности деятельности объединения и его функционировании более одного учебного года, используется процент доплаты в диапазоне от 1,1 до 3,0.

Доплата за руководство ПМО устанавливается приказом руководителя организации на определенный период, устанавливаемый этим же приказом, в порядке, предусмотренном разделом 2 настоящего Положения.

3.6. Доплата за предметную и развивающую работу с обучающимися (воспитанниками) во внеурочное и каникулярное время за исключением оплачиваемой деятельности по ведению факультативов, элективных курсов, кружков, секций, клубов, индивидуальных и групповых занятий (далее - доплата за предметную и развивающую работу) и доплата за наставничество производится педагогическому работнику при наличии обоснованности и результативности проводимой работы, определяемой администрацией организации по наличию фиксированных объективных показателей.

Доплата за предметную и развивающую работу и доплата за наставничество устанавливаются в соответствии с разделом 2 настоящего Положения и не могут превышать 15 процентов тарифной ставки, должностного оклада каждая.

Доплаты за предметную и развивающую работу и доплаты за наставничество устанавливаются приказом руководителя организации на определенный период, но не более одного учебного года.

3.7. Доплата за руководство детским, молодежным общественным объединением, кадетским классом, юнармейским отрядом, эколого-биологическим объединением, отделением Российского движения школьников устанавливается педагогическому работнику, являющемуся руководителем такого объединения (класса, отряда, отделения) (далее - детское объединение).

Размер доплаты за руководство детским объединением устанавливается в процентах от тарифной ставки, должностного оклада в зависимости от результативности деятельности объединения и количественного состава участников.

Процент доплаты за руководство детским объединением составляет 0,5 процентов за каждого обучающегося. При наличии объективных показателей высокой результативности деятельности детского объединения и его функционирование в образовательной организации более одного учебного года, устанавливается доплата от 5 до 10 процентов.

Доплата за руководство детским объединением устанавливается приказом руководителя организации на определенный период, в порядке, предусмотренном разделом 2 настоящего Положения.

3.8. Доплата за руководство структурным подразделением образовательной организации (школьным спортивным клубом, центром образования «Точка роста»), если в штатном расписании образовательной организации не предусмотрена должность руководителя данного структурного подразделения (далее - структурное подразделение) устанавливается педагогическому работнику, сотруднику административно-управленческого персонала, являющемуся руководителем такого структурного подразделения.

Размер доплаты за руководство структурным подразделением устанавливается в процентах от тарифной ставки, должностного оклада и составляет 30 процентов.

Доплата за руководство структурным подразделением устанавливается приказом руководителя организации на определенный период, в порядке, предусмотренном разделом 2 настоящего Положения.

3.9. Доплата за реализацию образовательных программ дошкольного образования, связанных с преподаванием родных языков и краеведением, устанавливается педагогическому работнику, реализующему такие программы.

Размер доплаты за реализацию образовательных программ дошкольного образования, связанных с преподаванием родных языков и краеведением, устанавливается в процентах от тарифной ставки, должностного оклада, и составляет 20 процентов.

Доплата за реализацию образовательных программ дошкольного образования, связанных с преподаванием родных языков и краеведением, устанавливается приказом руководителя организации на определенный период, в порядке, предусмотренном разделом 2 настоящего Положения.

3.10. В случае замещения основного работника, имеющего доплаты, определенные пунктом 3.1 настоящего раздела, находящегося в командировке, отпуске, а также в связи с временной потерей трудоспособности по решению руководителя организации указанные доплаты устанавливаются замещающему работнику в соответствии с его квалификацией на определенный период.

3.11. Доплаты, определенные пунктом 3.1 настоящего раздела, для педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность по отношению к учащимся (воспитанникам) с ограниченными возможностями здоровья, обучающимся (воспитываемым) в неспециализированных классах (группах), при наличии обоснований устанавливаются с повышающим коэффициентом 1,1.

4. Назначение стимулирующих выплат (премий) за выполнение особо важных и сложных заданий, достижение высоких результатов (эффективности) в работе, за успешное и добросовестное исполнение должностных (трудовых) обязанностей

4.1. Стимулирующие выплаты (премии) за выполнение особо важных и сложных заданий, достижение высоких результатов (эффективности) в работе, за успешное и добросовестное исполнение должностных (трудовых) обязанностей (далее - премирование) устанавливаются работнику образовательной организации в целях мотивации к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и их родителей (законных представителей), поощрения особо ценных и опытных работников, в соответствии с показателями, установленными в приложении 1 к настоящему Положению.

4.2. Премирование является нефиксированной стимулирующей выплатой и может устанавливаться по итогам месяца, квартала, учебного года, 9 месяцев, календарного года.

4.3. Премирование работника устанавливается приказом руководителя организации в порядке, предусмотренном разделом 2 настоящего Положения.

4.4. Премирование устанавливается работнику по факту выполнения следующих условий:

- 1) для руководителя образовательной организации:
 - отсутствие у организации просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, задолженности по налогам и сборам;
 - отсутствие у руководителя дисциплинарных взысканий;
 - отсутствие фактов привлечения руководителя (должностного лица) и организации (юридического лица) к административной ответственности;
 - отсутствие замечаний к деятельности организации со стороны учредителя и контролирующих органов;
- 2) для педагогических работников:
 - стабильность и рост качества обучения и воспитания;
 - положительные результаты внеурочной деятельности;

- отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны родителей (законных представителей);
 - отсутствие дисциплинарных взысканий;
 - отсутствие замечаний органов управления в сфере образования, органа государственного-общественного управления организации;
 - наличие достижений, связанных с эффективностью и результативностью образовательного процесса;
- 3) для вспомогательного и технического персонала:
- отсутствие замечаний по исполнению должностных обязанностей со стороны администрации организации;
 - отсутствие дисциплинарных взысканий;
 - проявление разумной инициативы и творческого отношения к делу в процессе исполнения должностных обязанностей;
 - обеспечение условий обучения в соответствии с нормативными требованиями;
 - наличие достижений, связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса.

4.5. Сроком, в течение которого необходимо соблюдение условий премирования, указанных в пункте 4.5 настоящего раздела, является один отчетный период.

4.6. Премирование отменяется либо снижается с момента нарушения работником условий, установленных пунктом 4.5 настоящего раздела.

Решение об отмене или снижении премирования оформляется приказом руководителя организации (для руководителя образовательной организации - приказом Управления социальной политики городского округа Эгвекинот) с указанием причин и срока, на которые отменено или снижено премирование.

4.7. Премирование начисляется работнику организации пропорционально отработанному времени.

5. Стимулирующие надбавки за сложность и напряженность, возникающие при исполнении должностных (трудовых) обязанностей

5.1. Стимулирующие надбавки за сложность и напряженность, возникающие при исполнении должностных (трудовых) обязанностей (далее - надбавки за сложность и напряженность), устанавливаются работнику организации за успешное и качественное исполнение должностных (трудовых) обязанностей, направленное на решение актуальных задач организации, в соответствии с показателями, установленными приложением 2 к настоящему Положению.

5.2. Надбавка за сложность и напряженность является фиксированной выплатой, закрепляется в трудовом договоре (эффективном контракте) работника организации, устанавливается на период от полугода и более в соответствии с пунктом 2.3 раздела 2 настоящего Положения.

5.3. Выплата надбавки за сложность и напряженность устанавливается приказом руководителя организации в порядке, предусмотренном разделом 2 настоящего Положения.

6. Иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера

6.1. При наличии экономии ФОТа работникам организации выплачиваются иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера:

1) материальная помощь в случае стихийного бедствия, чрезвычайной ситуации, тяжелого заболевания работника, смерти работника или смерти близкого родственника (супруга (и), родителей, детей), несчастного случая, кражи, пожара и в иных аналогичных случаях;

2) выплаты в связи с юбилейными датами и иными знаменательными событиями;

3) разовые выплаты стимулирующего характера (премии) для поощрения работников организации за особые достижения в труде;

4) лицам, не имеющим 100% процентной надбавки к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера (в Чукотском автономном округе) устанавливается компенсационная выплата до 100% заработка без учета районного коэффициента.

6.2. Иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются работнику организации в фиксированной сумме.

6.3. Иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливается приказом руководителя организации в порядке, предусмотренном разделом 2 настоящего Положения.

6.4. Образовательная организация имеет право устанавливать работникам выплаты стимулирующего характера за счет полученных им средств от приносящей доход деятельности в рамках законодательства Российской Федерации.

7. Доплата к заработной плате до минимального размера оплаты труда (МРОТ)

7.1. В целях реализации гарантии, установленной ч. 3 ст. 133 ТК РФ производится доплата к заработной плате работникам, у которых месячная заработная плата при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) не достигает величины минимального размера оплаты труда.

**Показатели для назначения стимулирующих выплат (премий) за выполнение
особо важных и сложных заданий, достижение высоких
результатов (эффективности) в работе, за успешное
и добросовестное исполнение должностных (трудовых) обязанностей**

№ п/п	Показатели премирования	Максимальный размер премирования в процентах от тарифной ставки, оклада, должностного оклада, %	Основание	Категория получателей
1	2	3	4	5
1.	Достижение показателей, установленных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»	25	Результаты государственного статистического наблюдения и мониторинга Департамента образования и науки Чукотского автономного округа, мониторинга органов местного самоуправления	Руководители организации
2.	Уровень освоения выпускниками материала, предусмотренного образовательной программой подготовки специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих, служащих (% выпускников, получивших оценки «хорошо» и «отлично» по результатам государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования в текущем учебном году по направлению подготовки) превышает 60%	30	Протокол государственной экзаменационной комиссии, отчет образовательной организации	Руководители организации, педагогические работники
3.	Результаты государственной итоговой аттестации с независимой формой оценки качества знаний, превышающие среднероссийские (среднерегиональные) показатели предыдущих лет	60	Статистико-аналитические отчеты	Руководители организации и педагогические работники

4.	Результаты государственной итоговой аттестации с независимой формой оценки качества знаний, совпадающие (с отклонением не более 5%) со среднероссийскими (среднерегionalными) показателями предыдущих лет	40	Статистико-аналитические отчеты	Педагогические работники
5.	Результаты подготовки обучающихся (воспитанников) при переходе на следующий уровень образования, подтвержденные независимой оценкой и превышающие среднерегionalные показатели	50	Статистико-аналитические отчеты	Руководители организации и педагогические работники
6.	Результаты подготовки обучающихся (воспитанников) при переходе на следующий уровень образования, подтвержденные независимой оценкой и совпадающие со среднерегionalными (с отклонением не более 5%)	30	Статистико-аналитические отчеты	Педагогические работники
7.	Качественная подготовка, разработка, проведение мероприятий, обобщение и распространение опыта на уровне:		Наличие любой формы благодарности образовательной организации (учащемуся, педагогу, руководителю) соответственно местных органов самоуправления, органов государственной власти Чукотского автономного округа, федеральных органов государственной власти, а также иных организаций, объединений граждан или родительской общественности. Публикации в изданиях профессионального сообщества	Руководители организации и педагогические работники
	муниципального уровня;	5		
	окружного уровня;	10		
	всероссийского уровня	30		
8.	Призовые места в конкурсах и олимпиадах:		Издание нормативных актов различного уровня. Наличие грамот, дипломов, грантов образовательной организации (учащемуся, педагогу, руководителю) соответственно местных органов самоуправления, органов государственной власти Чукотского автономного округа, федеральных органов государственной	Руководители организации и педагогические работники
	муниципального;	20		
	окружного;	30		
	всероссийского уровня	40		

			власти, а также иных организаций или объединений граждан	
9.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов по результатам проводимых проверок, а также при приеме образовательной организации к новому учебному году	25	Акт проверки контролирующих органов, акт приема образовательной организации к новому учебному году	Руководители организации
10.	Низкая заболеваемость и стабильная посещаемость воспитанниками дошкольных групп	40	Фиксированные итоги учета посещаемости образовательных организаций со следующими показателями: менее 5% заболевших детей в месяц - для 5 - 6 лет, менее 10% - для детей 3 - 4 года, менее 15% - для детей младше 3-х лет	Руководители организации
11.	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	25	Наличие и своевременное обновление банка	Педагог-психолог, социальный педагог
12.	За подготовку выставочных экспозиций, изготовление сувенирной продукции для ярмарок, оформление декораций к проведению культурно-массовых мероприятий	30	Приказ руководителя образовательной организации, согласованный с Управлением социальной политики городского округа Эгвекинот	Работники организации
13.	Высокая читательская активность обучающихся	10	Анализ формуляров	Работники библиотеки
14.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	10	Количество и качество проведенных мероприятий	Работники библиотеки
15.	Организация рационального поиска информации	25	Наличие электронного каталога литературы и информационных носителей, отзывы учащихся и педагогов	Работники библиотеки
16.	Оформление тематических выставок	10	Наличие постоянно действующей выставки и регулярное обновление	Работники библиотеки
17.	Постоянное обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	25	Факт технической исправности, отсутствие замечаний ГИБДД	Водитель
18.	Обеспечение безопасной перевозки детей	25	Соответствие автотранспортного средства предъявляемым требованиям,	Водитель

			план-график организованной перевозки детей, согласованный с ГИБДД	
19.	Отсутствие ДТП, замечаний	10	Отсутствие замечаний и санкций ГИБДД	Водитель
20.	Соблюдение информационной безопасности	20	Отсутствие несанкционированных доступов и сбоев в работе информационной сети образовательной организации	Сотрудники, ответственные за информационную безопасность
21.	Качественная подготовка к началу учебного года	50	Акт приемки образовательной организации без замечаний или с замечаниями, исправленными в установленные сроки	Работники организации
22.	Успешное, качественное, своевременное исполнение образовательной организацией внеплановых мероприятий	30	Аналитическая справка, приказ органа, осуществляющего управление в сфере образования	Работники организации
23.	Обеспечения населения информацией о работе образовательной организации с помощью рекламы в СМИ, Интернете, а также PR-акций	20	Наличие фактических материалов в указанных источниках, зафиксированное проведение PR-акций	Работники организации
24.	Исполнение бюджетных обязательств в части своевременного и полного расходования бюджетных средств	40	Справка по итогам финансового года	Руководители организации
25.	Результативная работа с детьми из социально-неблагополучных семей	20	Наличие социальных и образовательных достижений у детей из социально-неблагополучных семей	Социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги дополнительного образования, воспитатели
26.	Функционирование спортзала (спортзалов) с полной загрузкой во внеурочное время, в том числе в выходные дни; ведение журнала ответственными за проведение спортивных занятий:		Отчет о посещаемости	Руководители организации
	50 - 70%;	10		
	свыше 70%	25		

27.	Сохранность контингента спортивных коллективов, в том числе работающих на общественных началах	25	Государственное статистическое наблюдение	Руководители организации, педагогические работники
28.	Высокий уровень занятости детей и родителей спортивными мероприятиями во внеурочное время: 60 - 80% детей и 3 - 5% родителей;	20	Государственное статистическое наблюдение, результаты мониторингов муниципальных и государственных органов, осуществляющих функции и полномочия учредителей	Руководители организации, педагогически работники
	свыше 80% детей и свыше 5% родителей	30		
29.	Положительная динамика здоровья обучающихся и педагогов по результатам диспансеризации: отсутствие роста доли учащихся (педагогов) с III группой здоровья;	30	Государственное статистическое наблюдение, результаты мониторингов муниципальных и государственных органов, осуществляющих функции и полномочия учредителей	Руководители организации, педагогически работники
	снижение доли учащихся (педагогов) с III группой здоровья	40		
30.	Продолжительная работа (более одного года) в образовательной организации детского, молодежного общественного объединения (класса, отряда, отделения), структурного подразделения (клуба, центра)	25	Приказы Департамента образования и науки Чукотского автономного округа	Руководители организации, педагогически работники

**Показатели назначения и размеры стимулирующих надбавок за сложность
и напряженность, возникающих при выполнении должностных
(трудовых) обязанностей**

№ п/п	Показатели и условия установления надбавки за сложность и напряженность	Максимальный размер в процентах от тарифной ставки, оклада, должностного оклада, %	Получатель надбавки за сложность и напряженность
1	2	3	4
1.	Достижение обучающимися более высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом по результатам независимой оценки	25	Руководители организации
2.	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс	10	Руководители организации
3.	Обеспечение выполнения требований пожарной, антитеррористической, безопасности электро- и энергобезопасности, охраны труда	10	
4.	Организация предоставления дополнительных образовательных и иных услуг населению	20	
5.	Профессиональное образование обучающихся (кроме организаций профессионального образования)	15	Руководители организации
6.	Работа образовательной организации в экспериментальном режиме муниципального или окружного уровня при наличии официального статуса эксперимента (или инновационную)	15	
7.	Организация работы с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья	20	
8.	Стабилизация и снижение количества обучающихся, находящихся на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	15	Руководители организации, педагогические работники
9.	Снижение количества обучающихся, находящихся на внутришкольном учете	10	Педагогические работники
10.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников)	10	Работники организации, если

			особый режим его работы не предусмотрен должностными обязанностями и не компенсируется иными выплатами
11.	За сохранность контингента обучающихся второго и третьего годов обучения в образовательных организациях (группах) дополнительного образования	15	Педагоги дополнительного образования
12.	Организация и проведение (участие в организации и проведении) летней оздоровительной кампании	20	Руководители организации, педагогические работники
13.	Качественное и своевременное выполнение планов мероприятий по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	10	Руководители организации
14.	Наличие обучающихся, имеющих призовые места в олимпиадах окружного или всероссийского этапа	15	Педагогические работники
15.	Наличие учащихся, имеющих гранты окружного или всероссийского уровня, призовые места в окружных (всероссийских) конкурсах, в образовательной области преподаваемого предмета	10	Педагогические работники
16.	За работу в разновозрастной дошкольной группе или классе-комплекте	10	Воспитатель дошкольной группы, младший воспитатель дошкольной группы, учитель
17.	Участие не менее 75% обучающихся класса (группы) в независимой форме оценки качества знаний с показателем по успеваемости не менее 90% и качеству знания не менее 55%, (для дошкольных образовательных организаций - не менее 75% успешности)	20	Педагогические работники
18.	Апробация инновационных технологий и методик обучения (воспитания) при наличии разрешительных документов муниципального или окружного уровня на ведение данного вида образовательной деятельности	15	Руководители организации, педагогические работники
19.	Реализация национального и регионального компонента в учебных планах образовательной организации	15	Руководители организации, педагогические работники
20.	Стабильная результативность коррекционно-развивающей работы и социализации обучающихся (воспитанников)	15	Педагогические работники
21.	Руководство или активное содействие в функционировании зарегистрированного в	20	Руководители организации,

	установленном порядке детского или молодежного общественного объединения		руководитель детского или молодежного общественного объединения
22.	Работа по вовлечению в коллектив и обеспечение устойчивой посещаемости детского (молодежного) творческого (общественного) объединения (кружка, группы, секции, клуба) несовершеннолетних, стоящих (стоявших) на профилактическом учете различного уровня.	2 (за каждого несовершеннолетнего, стоящего (стоявшего) на учете в Комиссии по делам несовершеннолетних; 0,5% за каждого несовершеннолетнего, стоящего на учете общеобразовательной организации	Педагог дополнительного образования, руководитель детского (молодежного) общественного объединения
23.	Администрирование информационной сети образовательных организаций	30	Педагогический работник, или работник группы учебно-вспомогательного персонала
24.	Специальный режим работы образовательной организации, несовпадающий с установленными датами выходных и праздничных дней	15	Работники организации
25.	Качественное выполнение возложенных обязанностей, связанных с индивидуальной материальной ответственностью	10	Работники организации, заключившие договор о полной материальной ответственности
26.	Работа с персональными данными	10	Работники организации
27.	Полное обеспечение выполнения требований энергоэффективности	15	Руководители организации
28.	Участие образовательных организаций в реализации муниципальных и государственных программ, мероприятиях национального проекта «Образование»	10	Работники организации
29.	Наличие условий доступа к территориям, зданиям и помещениям для детей-инвалидов (создание необходимой инфраструктуры: пандусы, лифты, эскалаторы, подъемники)	20	Руководители организации
30.	Наличие системы мониторинга удовлетворенности качеством и доступностью услуг образовательной организации	20	Руководители организации
31.	Построение горизонтальных связей с муниципальными, государственными образовательными организациями округа и образовательными организациями иных субъектов Российской Федерации	20	Руководители организации

32.	Привлечение внебюджетных источников финансирования, развитие системы платных услуг	30	Руководители организации
33.	Организация работы с социально незащищенными группами населения (безработные, пожилые люди) представителями национальных сообществ (диаспор)	25	Работники организации
34.	Эффективная кадровая политика (отсутствие текучести кадров, минимизация вакансий, повышение квалификации сотрудников, привлечение молодых педагогов)	15	Руководители организации
35.	Ведение научно-исследовательской работы	15	Работники организации
36.	Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся)	15	Руководители организации, работники организации