



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА СЕЛА НОВОЕ ЧАПЛИНО»**

УТВЕРЖДЕНО
Приказом № 100-ОД
От «15» сентября 2025г.
И.о. директора МБОУ «ООШ с.
Новое Чаплино»
С.Н Дорджиева

ПОЛОЖЕНИЕ
об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии фонда
оплаты труда в МБОУ «ООШ с. Новое Чаплино»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда МБОУ «ООШ с. Новое Чаплино», (далее - Положение), разработано в соответствии с Постановлением Правительства Чукотского автономного округа от 24 декабря 2013 года № 526 «Об оплате труда работников образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, и работников 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 МБОУ «ООШ с. Новое Чаплино», (далее – образовательная организация), а также повышения материальной заинтересованности работников МБОУ «ООШ с. Новое Чаплино» в результативном и качественном труде, направленном на обеспечение качества образования.

1.3. Положение определяет условия, порядок, виды и максимальные размеры выплат, осуществляемых за счёт средств дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда МБОУ «ООШ с. Новое Чаплино» (далее соответственно - дополнительный фонд, экономия ФОТа) в части назначения работникам МБОУ «ООШ с. Новое Чаплино» 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 (нефиксированная выплата) в соответствии с разделом 4 настоящего Положения;

3) стимулирующие надбавки за сложность и напряжённость, возникающие при исполнении должностных (трудовых) обязанностей (фиксированная выплата),

в соответствии с разделом 5 настоящего Положения;

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

1.4. Выплаты осуществляются за счёт средств, предусмотренных на эти цели дополнительным фондом оплаты труда МБОУ «ООШ с. Новое Чаплино».

Объём средств, направляемых на осуществление выплат, определяемых настоящим Положением, формируется в соответствии с пунктом 3 приложения к Закону Чукотского автономного округа от 6 декабря 2013 года № 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 МБОУ «ООШ с. Новое Чаплино» 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 образовательную организацию.

1.6. Выплаты производятся с учётом 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, утверждённого Постановлением Правительства Чукотского автономного округа от 24 декабря 2013 года № 526, оклада, должностного оклада, с учётом отработанного времени в соответствии с трудовым законодательством (без учёта других надбавок и доплат).

Совокупный размер стимулирующих выплат, установленных работнику МБОУ «ООШ с. Новое Чаплино», максимальным размером не ограничивается.

1.8. При совмещении и совместительстве штатных должностей, ведении часов учебной деятельности, выплаты назначаются с учётом объёма 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. МБОУ «ООШ с. Новое Чаплино», применяющая настоящее Положение для разработки локального нормативного акта, имеет право не использовать отдельные неспецифичные для данной образовательной организации показатели для осуществления выплат, а также конкретизировать установленные настоящим Положением показатели. При этом 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 МБОУ «ООШ с. Новое Чаплино» с учётом 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 образовательной организации или органа общественного управления образовательной организации, за исключением следующих случаев:

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

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

установление доплаты за проверку письменных работ обучающихся, устанавливаемой в порядке, определённом 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, утверждённого Постановлением Правительства Чукотского автономного округа от 24 декабря 2013 года № 526.

Коллегиальный орган образовательной организации избирается общим собранием трудового коллектива и обеспечивает демократический характер управления образовательной организацией. Количественный состав представителей определяется образовательной организацией.

В обязательном порядке в состав коллегиального органа входят лица с правом решающего голоса в следующем соотношении к общему составу:

представитель педагогического персонала - не более 1/3 состава; представитель административно-управленческого персонала - не более

1/3 состава;

представитель вспомогательного персонала - не более 1/6 состава;

представитель обслуживающего персонала - не более 1/6 состава;

не менее одного представителя органа государственно-общественного управления работников образовательной организации.

Не допускается избрание председателем коллегиального органа непосредственного руководителя образовательной организации.

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

Решение об определении размеров выплат принимается простым большинством голосов членов коллегиального органа.

Решение коллегиального органа оформляется протоколом заседания и подписывается всеми членами коллегиального органа, присутствующими на заседании.

2.2. Назначение выплат устанавливается приказом руководителя образовательной организации в соответствии с протоколом коллегиального органа.

2.3. Установление стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций осуществляется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя образовательной организации за счёт и в пределах фонда оплаты труда соответствующей образовательной организации, в соответствии с правовым актом, устанавливающим показатели, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат с учётом настоящего Положения.

Максимальный объём фиксированных выплат (фиксированные выплаты - стимулирующие выплаты, устанавливаемые работнику на период от полугода и более

и закрепленные в трудовом договоре (эффективном контракте)) руководителям образовательных организаций устанавливаются приказами органа, осуществляющим функции и полномочия учредителя образовательной организации по результатам мониторинга средней заработной платы (в государственной образовательной организации, в муниципальных образовательных организациях соответствующего муниципального образования) за девять месяцев текущего года на очередной календарный год.

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

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

- 1) доплату за выполнение функции классного руководителя (куратора);
- 2) доплату за проверку письменных работ обучающихся;
- 3) доплату за заведование учебным кабинетом, учебными мастерскими, спортивным (тренажёрным) залом, выставочным, музыкальным, художественным залом;
- 4) доплату за руководство предметным методическим объединением (методическим кабинетом, методическим центром, цикловой комиссией, предметной кафедрой, предметной (межпредметной) лабораторией) образовательной организации;
- 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 (школьным лесничеством), отделением Российского движения детей и молодёжи;
- 8) доплату за руководство структурным подразделением образовательной организации (школьным спортивным клубом, центром образования «Точка роста», центром цифрового образования «IT-куб», центром для выявления и поддержки одаренных детей, центром детско-юношеского туризма и краеведения, центром профилактики детского дорожно-транспортного травматизма, структурным подразделением, функционирующим на базе профессиональной образовательной организации, имеющим статус регионального структурного подразделения, если в штатном расписании образовательной организации не предусмотрена должность руководителя данного структурного подразделения;

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

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

Доплата за выполнение функции классного руководителя (куратора) состоит из

доплаты за выполнение функции классного руководителя (куратора), устанавливаемой в процентах от тарифной ставки, должностного оклада, зависящих от месторасположения образовательной организации, наполняемости класса, группы и суммарного повышающего коэффициента к доплате за выполнение функции классного руководителя (куратора), применяемого при наличии объективных показателей высокой результативности и эффективности деятельности классного руководителя (куратора).

Конкретный размер доплаты за выполнение функции классного руководителя (куратора) в процентах определяется в соответствии с нижеприведенной таблицей, путём умножения количества обучающихся в

классе, группе на устанавливаемый процент доплаты за выполнение функции классного руководителя (куратора) за каждого обучающегося, за исключением условий, указанных в абзаце четвертом настоящего пункта.

Таблица

Месторасположение образовательной организации	Устанавливаемый процент доплаты за выполнение функции классного руководителя(куратора) за каждого обучающегося, %
городское поселение	1
сельское поселение	1,25

В коррекционных классах 7-8 вида при наполняемости класса меньше нормативной устанавливается доплата за выполнение функции классного руководителя при условии качественного выполнения своих обязанностей в размере 15 процентов от тарифной ставки, должностного оклада без учёта расчётов, приведенных в абзаце третьем настоящего пункта.

Доплата за выполнение функции классного руководителя (куратора) устанавливается приказом руководителя образовательной организации на тарификационный период одновременно с назначением классных руководителей (кураторов).

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

При наличии объективных показателей высокой результативности и эффективности деятельности классного руководителя (куратора) устанавливается суммарный повышающий коэффициент к доплате за выполнение функции классного руководителя (куратора), рассчитанный на основе количественных показателей.

Суммарный повышающий коэффициент увеличивает размер доплаты за выполнение функции классного руководителя (куратора) и определяется по формуле:

$$K_{\text{дк}} = 1,00 + \text{Пкф}_1 + \text{Пкф}_2 + \dots \text{Пкф}_n$$

где:

$K_{\text{дк}}$ - суммарный повышающий коэффициент к доплате за выполнение функции классного руководителя (куратора);

1,00 - базовый коэффициент;

Пкф_1 - первый повышающий коэффициент за конкретный качественный показатель работы классного руководителя (куратора);

Пкф_2 - второй повышающий коэффициент за конкретный качественный показатель работы классного руководителя (куратора);

Пкф_n - n-ый повышающий коэффициент за конкретный качественный показатель работы классного руководителя (куратора).

Конкретные качественные показатели работы классного руководителя (куратора) и повышающие коэффициенты за конкретный качественный показатель работы классного руководителя (куратора) (далее - повышающий коэффициент) устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Суммарный повышающий коэффициент к доплате за выполнение функции классного руководителя (куратора) устанавливается приказом руководителя образовательной организации по представлению заместителя руководителя, курирующего вопросы организации воспитательной работы и классного руководства (кураторства). Представление заместителя руководителя, курирующего вопросы организации воспитательной работы и классного руководства (кураторства), в обязательном порядке рассматривается и согласовывается предметным методическим объединением (методическим кабинетом, методическим центром, кафедрой) классных руководителей (кураторов) образовательной организации.

Суммарный повышающий коэффициент к доплате за выполнение функции классного руководителя (куратора) устанавливается по итогам учебной четверти (триместра) на период следующей учебной четверти (триместра).

3.3. Доплата за проверку письменных работ обучающихся устанавливается педагогическому работнику образовательной организации, реализующей программы общего образования, 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.

Расчётный размер доплаты (Д%) за проверку письменных работ обучающихся в процентах исчисляется путём 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
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.	Общетехнические и специальные дисциплины в профессиональных образовательных организациях	0,70
7.	Трудовое обучение, технология, основы безопасности жизнедеятельности, природоведение, изобразительное искусство	0,20

8.	Преподавателям (педагогам дополнительного образования) детских школ искусств по учебным курсам образовательных программ «Изобразительное искусство», «Инструментальное исполнительство», «Эстрадно-джазовое искусство»	0,20
----	--	------

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

Итоговый размер доплаты за проверку письменных работ обучающихся в денежном выражении определяется по количеству часов преподаваемой учебной дисциплины (блоку учебных дисциплин) по формуле:

$$\text{где: } P_d = \text{СТ} / N_4 \times K_4 / 100 \times D\%$$

P_d - итоговый размер доплаты в денежном выражении;

СТ - размер тарифной ставки за норму часов;

N_4 - установленная норма часов;

K_4 количество часов преподаваемой учебной дисциплины (блока учебных дисциплин);

D % - расчётный размер доплаты в процентах.

Доплата за проверку письменных работ обучающихся устанавливается приказом руководителя образовательной 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 образовательной организации.

3.4. Доплата за заведование учебным кабинетом, учебными мастерскими, спортивным (тренажёрным) залом, выставочным, музыкальным, художественным залом устанавливается педагогическому работнику за обеспечение функционирования оснащённого учебного кабинета, учебной мастерской, спортивного (тренажёрного) зала, выставочного, музыкального, художественного зала.

Доплата за заведование учебным кабинетом, учебными мастерскими, спортивным (тренажёрным) залом, выставочным, музыкальным, художественным 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 (тренажёрного) зала - 15 процентов;

для учебного кабинета информатики, кабинета общетехнических и специальных дисциплин профессионального (предпрофессионального) образования, учебных мастерских, кабинетов швейного дела, домоводства - 30 процентов;

для выставочных, музыкальных, художественных залов - 10 процентов. Обязательным условием для установления доплаты за заведование учебным кабинетом, учебными мастерскими, спортивным (тренажёрным) залом, выставочным, музыкальным, художественным 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 автоматического 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 автоматического 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 организаций дополнительного образования - наличие учебно- методических комплексов, обеспечивающих физкультурную (спортивную) или туристическую деятельность);

для тренажёрного зала - наличие полного комплекса тренажёров, отвечающих условиям безопасности;

для учебных мастерских общетехнических и специальных дисциплин профессионального (предпрофессионального) образования, 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 расчёте от общего количества обучающихся в классе.

Доплата за заведование учебным кабинетом, учебными мастерскими, спортивным (тренажёрным) залом, выставочным, музыкальным, художественным залом устанавливается после прохождения аттестации учебного кабинета, учебных мастерских, спортивного (тренажёрного) зала, выставочного, музыкального, художественного зала приказом руководителя образовательной организации на тарификационный период в порядке, предусмотренном разделом 2 настоящего Положения.

Порядок аттестации учебного кабинета, учебных мастерских, спортивного (тренажёрного) зала, выставочного, музыкального, художественного зала определяется локальным актом образовательной организации.

3.5. Доплата за руководство предметным методическим объединением (методическим кабинетом, методическим центром, цикловой комиссией, предметной кафедрой, предметной (межпредметной) лабораторией) образовательной 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 закреплённого в локальном акте образовательной 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 образовательной организации на определённый 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 образовательной 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 образовательной организации на определённый период, но не более одного учебного года.

3.7. Доплата за руководство детским, молодежным общественным объединением, кадетским классом, юнармейским отрядом, эколого-биологическим объединением (школьным лесничеством), отделением Российского движения детей и молодёжи 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 образовательной организации на определённый период, в порядке, предусмотренном разделом 2 настоящего Положения.

3.8. Доплата за руководство структурным подразделением образовательной организации (школьным спортивным клубом, центром образования «Точка роста», центром цифрового образования «IT-куб», центром для выявления и поддержки одаренных детей, центром детско- юношеского туризма и краеведения, центром профилактики детского дорожно-транспортного травматизма, структурным подразделением, функционирующим на базе профессиональной образовательной организации, имеющим статус регионального структурного подразделения), 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 образовательной организации на определённый 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 образовательной организации на определённый период, в порядке, предусмотренном разделом 2 настоящего Положения.

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

3.11. Доплаты, определённые пунктом 3.1 настоящего раздела, для педагогических работников специализированных образовательных организаций для учащихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья и педагогических работников за непосредственную работу в классах (группах) для учащихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, а также для педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность по отношению к учащимся (воспитанникам) с ограниченными возможностями здоровья, обучающимся (воспитывающимся) в неспециализированных классах (группах), при наличии обоснований устанавливаются с повышающим коэффициентом 1,1.

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

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 (нефиксированная выплата) (далее - премирование) устанавливаются работнику образовательной организации в целях мотивации к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и их родителей, поощрения особо ценных и опытных работников, в соответствии с показателями, установленными приложениями 2 и 3 к настоящему Положению.

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

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

4.5. Премирование устанавливается работнику образовательной организации по факту выполнения следующих условий:

- 1) для руководителя образовательной организации:

отсутствие у образовательной организации просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, задолженности по налогам и сборам;

отсутствие у руководителя дисциплинарных взысканий;

отсутствие фактов привлечения руководителя (должностного лица) и образовательной организации (юридического лица) к административной ответственности;

отсутствие замечаний к деятельности образовательной 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 управления образовательной 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 образовательной 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.

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

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

Решение об отмене или снижении премирования оформляется приказом руководителя образовательной организации (для руководителя образовательной организации — приказом органа, осуществляющего полномочия учредителя образовательной организации) с указанием причин и срока, на которые отменено или снижено премирование.

4.8. Премирование начисляется работнику образовательной организации пропорционально отработанному времени.

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

5.1 Стимулирующие надбавки за сложность и напряжённость, возникающие при исполнении должностных (трудовых) обязанностей (фиксированная выплата) (далее - надбавки за сложность и напряжённость), устанавливаются работнику образовательной организации за успешное и качественное исполнение должностных (трудовых) обязанностей, направленное на решение актуальных задач образовательной

организации, в соответствии с показателями, установленными приложениями 4 и 5 к настоящему Положению.

5.2. Надбавка за сложность и напряжённость является фиксированной выплатой, закрепляется в трудовом договоре (эффективном контракте) работника образовательной 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 напряжённость устанавливается приказом руководителя образовательной организации в порядке, предусмотренном разделом 2 настоящего Положения.

6. Иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера

6.1. При наличии экономии ФОТа работникам образовательной 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 образовательной организации за особые достижения в труде.

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

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

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

Приложение 1

Конкретные качественные показатели работы классного руководителя (куратора) и повышающие коэффициенты за конкретный качественный показатель работы классного руководителя (куратора)

/т» »/» 1	Качественный показатель работы классного руководителя (куратора)	Повышающий коэффициент	Индикатор качественного показателя работы классного руководителя
	2	3	4
1.	Отсутствие замечаний по ведению документации классного руководителя (куратора), установленной локальным актом образовательной организации	0,2	Приказ (справка) о проверке документации классного руководителя (куратора)
2.	Полное исполнение плана воспитательной работы за учебную четверть (триместр)	0,2	Приказ (справка) о проверке (мониторинге) исполнения планов работы
3.	Развитость самоуправления в классе (группе) с учётом возрастных особенностей учащихся	0,1	Планирование, организация и проведение мероприятий учащимися
4.	Построение воспитательной работы на основе диагностических исследований особенностей личностного развития, изучения интересов и потребностей учащихся	0,3	Материалы диагностических исследований, результаты которых отражены в плане воспитательной работы
5.	Сохранение качественных показателей уровня знаний класса (группы) по итогам учебной четверти или триместра (промежуточного контроля) по отношению к предыдущему периоду	0,2	Приказ (справка) о проверке (мониторинге) качества знаний класса (группы) по итогам учебной четверти (триместра) в сопоставлении с предыдущими аналогичными показателями (промежуточного контроля)
6.	Положительная динамика качественных показателей уровня знаний класса (группы) по итогам учебной четверти или триместра (промежуточного контроля) по отношению к предыдущему периоду	0,1	Приказ (справка) о проверке (мониторинге) качества знаний класса (группы) по итогам учебной четверти (триместра) в сопоставлении с предыдущими аналогичными показателями (промежуточного контроля)

7.	Положительная динамика качественных показателей уровня знаний класса по итогам Всероссийских проверочных работ и региональных оценочных процедур по отношению к предыдущему периоду	0,1	Приказ (справка) о пр по итогам Всероссий предыдущему период
8.	Положительная динамика качественных показателей уровня знаний класса (группы) по итогам государственной итоговой аттестации	0,1	Приказ (справка) о пр (группы) по итога выпускников, освоивш общего образования п
9	Высокий уровень занятости детей во внеурочное время	0,1	Количество учащихся внешкольные объедин не менее 80% от спис
10.	Результативное участие в общешкольных мероприятиях	0,1	Приказ (справка) по и
11.	Снижение количества учащихся, стоящих (стоявших) на профилактическом учёте различного уровня по отношению к предыдущему периоду	0,1	Информационная с профилактическом уч четверти (триместр; аналогичными показа
12.	Активное вовлечение родителей в воспитательные мероприятия класса (образовательной организации)	0,1	Участие в мероприяти менее 25% в целом за
13.	Активное привлечение педагогических работников образовательной организации к исполнению плана воспитательной работы класса. Организация взаимодействия педагогов, работающих с классом; эффективное педагогическое взаимодействие	0,1	Участие педагогическ в воспитательной рабс в их должностные профессиональных об
14.	Снижение количества пропусков занятий учащимися без уважительных причин по отношению к предыдущему периоду	0,1	Внутренняя сравнител (триместра) в сопос показателями
15.	Социальная активность учащихся и класса (группы)	0,1	Благодарности, пись организаций
16.	Высокая активность классного руководителя (куратора) в профессиональной среде по накоплению и передача позитивного опыта	0,1	Информация, подтвер (куратора) с учётом педагогов, сведени опубликованных стат

17.	Повышение педагогического уровня классного руководителя (куратора) через курсовую подготовку без отрыва от основной работы (дистанционные, заочные курсы)	0,2	Свидетельство (сертификат) о прохождении курсовой подготовки (повышения квалификации)
18.	Эффективная организация проведения отдельных мероприятий, в том числе внеплановых, а также эффективная организация дежурства класса (группы)	0,1	Приказ (справка), предложение администрации образовательной организации
19.	Наличие атмосферы защищенности и эмоционального комфорта в классе (группе), отсутствие конфликтов среди учащихся	0,1	Информация педагога-психолога, социального педагога, отсутствие конфликтных ситуаций
20.	Активное участие учащихся (класса, группы) в функционировании средств массовой информации различных уровней, интернет-сайта школы	0,1	Регулярный выход статей, заметок учащихся (класса, группы) в средствах массовой информации, размещение статей, заметок учащихся (класса, группы) на сайте образовательной организации, при условии, что данная деятельность ведется не в рамках секции (кружка, клуба)
21.	Результативная работа с детьми из социально-неблагополучных семей	0,2	Наличие социальных и образовательных достижений у детей из социально-неблагополучных семей
22.	Исполнение календарного плана воспитательной работы группы, разработанного в рамках утвержденной программы воспитания и календарного плана воспитательной работы образовательной организации в полном объеме	0,2	Отчет педагога, осуществляющего классное руководство (кураторство) в группах СПО об исполнении календарного плана воспитательной работы (ежемесячно)
23.	Разработка и сопровождение индивидуальных планов работы (социальные паспорта) обучающихся разных категорий (сироты, ОВЗ, малообеспеченные и иные категории).	0,2	Статистический отчет о ведении социальных паспортов (раз в полугодие)

Показатели эффективности деятельности руководителей образовательных организаций 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 (нефиксированная выплата)

№ п/п	Показатель	Образовательные организации дошкольного образования	Образовательные организации общего образования	Образовательные организации дополнительного образования	Образовательные организации профессионального образования
		Максимальный размер премирования в процентах от тарифной ставки, оклада, должностного оклада, %			
1.	Лидирующие (с 1 по 10) места в рейтинге по итогам проведения независимой оценки (высокие результаты НОКО)	20	20	20	20
2.	Доля вовлеченных детей и молодежи в Общественные организации и в мероприятия различных уровней (Орлята, Юнармия, Движение Первых и т. д.):				
	от 20 до 50% от общей численности обучающихся	10	10	10	10
	свыше 50% от общей численности обучающихся	25	25	25	25
3.	Реализация программ, направленных на работу с одарёнными детьми (участие в олимпиадах муниципального, регионального, федерального уровней):				
	Муниципальный уровень	-	10	-	10
	Региональный уровень	-	30	-	30
	Федеральный уровень	-	50	-	50
4.	Реализация программ по сохранению и				

	укреплению здоровья детей (внедрение здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе)	10	10	10	10
5.	Работа с детьми из семей, находящихся в группах риска (СОП, ТЖС, состоящих на различных видах учета	30	30	30	30
6.	Доля воспитанников, обучающихся, охваченных дополнительным образованием на базе образовательной организации, реализующей программы дополнительного образования, организаций дополнительного образования, в общей численности обучающихся, воспитанников 5-18 лет (на основе статистических данных) (70% и более)	20	20	20	20
7.	Информационная открытость (актуализация информации на сайте, своевременное размещение информации о проведенных мероприятиях в Госпабликах), от 2-х публикаций в неделю	10	10	10	10
8.	Проведение в образовательной организации мероприятий, направленных на сохранение родного языка, национальных традиций и этнокультурных особенностей	25	25	25	25
9.	Проведение в образовательной организации мероприятий, направленных на патристическое воспитание детей и молодежи	25	25	25	25
10.	Наличие в образовательной организации системы наставничества	10	10	10	10
11.	Достижение показателей, установленных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О	25	25	25	25

	мероприятиях по реализации государственной социальной политики», № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»					
12	Создание в образовательной организации условий для получения образования детьми-инвалидами и детьми с ОВЗ, особыми образовательными потребностями	20	20	20	20	20
13.	Доля воспитанников – участников движения ВФСК ГТО в отчетном периоде от общей численности воспитанников и обучающихся образовательной организации (50% и более)	20	20	20	20	20
14	Проведение профориентационных мероприятий в образовательной организации	20	20	20	20	20
15	Участие обучающихся образовательных организаций во всероссийских и окружных конкурсах, слетах, фестивалях, форумной кампании молодежи:					
	участие в окружных, региональных форумах, конкурсах, фестивалях, конкурсах молодежи;	20	20	20	20	20
	участие в федеральных форумах, конкурсах, фестивалях, конкурсах молодежи	30	30	30	30	30
16	Участие образовательных организаций в конкурсах профессионального мастерства:					
	победители и призеры конкурсов профессионального мастерства на региональном уровне;	30	30	30	30	30

	победители и призеры конкурсов профессионального мастерства на всероссийском уровне	40	40	40	40
17	Доля выпускников профессиональных образовательных организаций Чукотского автономного округа, трудоустроившихся по полученной профессии/специальности:				
	процент трудоустройства выше 80%;	-	-	-	40
	процент трудоустройства ниже 80% и выше 70%;	-	-	-	30
	процент трудоустройства ниже 70% и выше 60%	-	-	-	20
18	Подготовка экспертных заключений для аттестационной комиссии	5 (за каждое экспертное заключение)	5 (за каждое экспертное заключение)	5 (за каждое экспертное заключение)	5 (за каждое экспертное заключение)
19	Наличие обучающихся образовательной организации, принимающих участие в трудовых отрядах подростков (ТОП)		20		20
20	Стабильная посещаемость воспитанниками дошкольных образовательных организаций (групп)	20	-	-	-
21	Распространение успешного педагогического опыта:				
	на муниципальном уровне	20	20	20	20
	на региональном уровне	30	30	30	30
	на всероссийском уровне	40	40	40	40

Показатели эффективности деятельности работников образовательных организаций 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 (нефиксированная выплата)

№ п/п	Показатель	Образовательные организации дошкольного образования	Образовательные организации общего образования	Образовательные организации дополнительного образования	Образовательные организации профессионального образования
Максимальный размер премирования в процентах от тарифной ставки, оклада, %					
1.	Наличие у педагога дополнительных проектов, программ, факультативных занятий	20	20	20	20
2.	Выявление и развитие особых достижений у обучающихся (наличие положительной динамики)	25	25	25	25
3.	Организация мероприятий оздоровительного характера с воспитанниками, обучающимися (внедрение здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе)	20	20	20	20
4.	Работа с детьми из семей, находящихся на различных видах учета	25	25	25	25
5	Разработка педагогом учебно-методических материалов, в том числе по программам технической и естественно-научной направленностей	20	20	20	20
6	Реализация мероприятий, направленных на сохранение родного языка, национальных традиций и этно-культурных особенностей	25	25	25	25
7	Вовлечение обучающихся в физкультурно-спортивные, социо-культурные мероприятия.	15	15	15	15
8	Работа с родителями (законными представителями) обучающихся (воспитанников) по участию в мероприятиях класса, группы	15	15	15	15

9	Участие педагогов в программах наставничества, выполнение роли наставника	10	10	10	10
10	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
11	Призовые места в конкурсах и олимпиадах различных уровней у обучающихся педагога:				
	муниципального:	20	20	20	20
	окружного:	30	30	30	30
	всероссийского:	50	50	50	50
12	Наличие победителей и призеров среди педагогов, обучающихся, студентов профессиональных образовательных организаций, реализующих программы СПО, в научно-практических конференциях (НПК):				
	уровень образовательной организации	10	10	10	10
	окружной уровень;	20	20	20	20
	всероссийский уровень	30	30	30	30
13	Участие педагогических работников, мастеров производственного обучения в конкурсах профессионального мастерства:				

	победители и призеры конкурсов профессионального мастерства на региональном уровне;	30	30	30	30	30	
	победители и призеры конкурсов профессионального мастерства на всероссийском уровне	50	50	50	50	50	
14	Подготовка экспертных заключений для аттестационной комиссии	5 (за каждое экспертное заключение)	5 (за каждое экспертное заключение)	5 (за каждое экспертное заключение)	5 (за каждое экспертное заключение)	5 (за каждое экспертное заключение)	
15	Стабильная посещаемость обучающимися образовательной организации	40			40	-	
16	Подготовка выставочных экспозиций, изготовление сувенирной продукции для ярмарок, оформление декораций к проведению культурно-массовых мероприятий	30	30		30	30	
17	Высокая читательская активность обучающихся и пропаганда чтения	10	10		10	10	
18	Оформление тематических выставок и других мероприятий	10	10		10	10	
19	Качественная подготовка к началу учебного года (Акт приёмки образовательной организации без замечаний или с замечаниями, исправленными в установленные сроки)	30	30		30	30	
20	Улучшение образовательной среды, оформление пространств образовательной организации	30	30		30	30	
21	Участие в экспериментальных и инновационных площадках	20	20		20	20	

Показатели эффективности деятельности руководителей образовательных организаций для назначения стимулирующих надбавок за сложность и напряжённость, возникающие при исполнении должностных (трудовых) обязанностей (фиксированная выплата)

№ п/п	Показатель	Образовательные организации дошкольного образования	Образовательные организации общего образования	Образовательные организации дополнительного образования	Образовательные организации профессионального образования
		Максимальный размер в процентах от тарифной ставки, оклада, должностного оклада, %			
1	Соответствие деятельности организации требованиям законодательства в сфере образования:				
	Обеспечение выполнения требований пожарной, антитеррористической, безопасности электро- и энергобезопасности, охраны труда	20	20	20	20
	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс	10	10	10	10
	Наличие условий доступа к территориям, зданиям и помещениям для детей-инвалидов (создание необходимой инфраструктуры: пандусы, лифты, эскалаторы, подъемники)	20	20	20	20
2	Результаты государственной итоговой аттестации, ВПР (достижение более высоких показателей в сравнении с предыдущим годом – рост не менее 2 %))	-	60	-	60
3	Эффективная кадровая политика:				

	Укомплектованность образовательной организации кадрами от 50 до 80 %	10	10	10	10
	Укомплектованность образовательной организации кадрами от 80 до 90 %	20	20	20	20
	Укомплектованность образовательной организации кадрами (укомплектованность кадрами от 90 до 100 %)	40	40	40	40
4	Доля педагогических работников, аттестованных на первую и высшую квалификационную категорию:				
	от 80 до 90 % работников	20	20	20	20
	от 90 до 100 % работников	30	30	30	30
5	Доля педагогических работников образовательной организации, прошедших стажировки, курсы повышения квалификации (от 80 до 100 % работников ежегодно)	25	25	25	25
6	Сохранность контингента обучающихся в пределах реализации образовательных программ (соотношение численности детей на начало учебного года к численности детей на конец учебного года - не более 5 % потерь)	-	-	-	30
7	Выполнение контрольных цифр приема в профессиональную образовательную организацию в полном объеме без корректировки в сторону уменьшения (по состоянию на 1 декабря года приема в ПОО). Данные ФИС ФРДО	-	-	-	30
8	Доля обучающихся, прошедших				

	демонстрационный экзамен профильного уровня к общему числу обучающихся, прошедших демонстрационный экзамен не менее 30 % (Показатель «Профессионалитет»)	-	-	-	30
9	Наличие заключённых целевых договоров образовательной организацией в качестве работодателей (Платформа «Работа в России»)	25	25	25	25
10	Модернизация материально- технической базы образовательной организации за счет внебюджетных средств	50	50	50	50
11.	Наличие у образовательной организации официального статуса региональной инновационной площадки	50	50	50	50

Приложение 5

Показатели эффективности деятельности работников образовательных организаций для назначения стимулирующих надбавок за сложность и напряжённость, возникающие при исполнении должностных (трудовых) обязанностей (фиксированная выплата)

№ п/п	Показатель	Образовательные организации дошкольного образования	Образовательные организации общего образования	Образовательные организации дополнительного образования	Образовательные организации профессионального образования
		Максимальный размер в процентах от тарифной ставки, оклада, должностного оклада, %			
1.	Результаты государственной итоговой аттестации, ВПР (достижение более высоких показателей учащимися в сравнении с предыдущим годом – рост не менее 2%)	-	60	-	60
2.	Участие в проведении ГИА	20	20	20	20
3	Индивидуальная профилактическая работа с обучающимися, находящимися на различных видах учета	-	20	20	20
4	Стабильное посещение обучающимися занятий (кружков, секций)	-	-	30	-
5.	Участие в организации и проведении летней оздоровительной кампании	-	20	20	20
6.	Наличие обучающихся, имеющих призовые места в олимпиадах (ВСОШ, другие олимпиады, перечень которых утверждается приказом				

	Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на каждый учебный год)						
	окружного уровня	-	30	-		30	
	всероссийского уровня	-	50	-		50	
7.	Наличие обучающихся, имеющих гранты, призовые места в конкурсах, в образовательной области преподаваемого предмета						
	окружного уровня	20	20	20		20	
	всероссийского уровня	40	40	40		40	
8.	За работу в разновозрастной дошкольной группе или класс-комплексе	25	25	-		-	
9.	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%.	-	30	-		30	
10.	Реализация инновационных технологий и методик обучения (воспитания) при наличии разрешительных документов муниципального или окружного уровня на ведение данного вида образовательной деятельности	20	20	20		20	
11.	Реализация педагогическим работником программ национального и регионального компонента	25	25	25		25	
12.	Руководство либо активное содействие в функционировании зарегистрированного в установленном порядке детского или	30	30	30		30	

	молодежного объединения	общественного					
13.	Стабильная коррекционно-развивающей работы и реализации адаптированных программ	20	20	20	20	20	20
14.	Подготовка материалов публикаций в СМИ	20	20	20	20	20	20
15	Ведение научно-исследовательской работы, в том числе совместно с обучающимися	20	20	20	20	20	20
16	Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся и т. д.)	20	20	20	20	20	20
17	Наличие ученой степени кандидата или доктора наук	20	20	20	20	20	20

