Ойыке Радислава Аркадиевна

Digitally signed by Ойыке Радислава Аркадиевна
DN: cn=Ойыке Радислава Аркадиевна, o=Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение "Центр образования села Хатырка", ou=Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение "Центр образования села Хатырка", email=khatyrkaschool@rambler.ru, c=RU
Date: 2025.09.08 18:16:17 +12'00'

ПРИНЯТО:
на заседании Совета МБОУ
«Центр образования с.Хатырка»

Протокол от 08.09.2025г. № 4

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ
«Центр образования с. Хатырка»
_____ Р.А. Ойыке
Приказ от 08.09.2025г. № 104-О

Положение
об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда
МБОУ «Центр образования с.Хатырка»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Центр образования селаХатырка» (далее – МБОУ «Центр образования с. Хатырка», далее - Положение), разработано в соответствии Положением об оплате труда работников МБОУ «Центр образования с. Хатырка» и на основании Примерного положения об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, и работников иных государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей, утвержденного Постановлением Правительства Чукотского автономного округа от 09 июня 2022 г. №303 (с изменениями Постановления Правительства Чукотского автономного округа от 22 августа 2025г. № 504).

1.2. Настоящее Положение вводится в целях формирования единых подходов и унифицированных критериев использования надтарифной части и экономии фонда оплаты труда МБОУ «Центр образования с.Хатырка», а также повышения материальной заинтересованности работников МБОУ «Центр образования с.Хатырка» 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 центра образования (далее – дополнительный фонд и экономия ФОТа) в части назначения работникам центра образования выплат, включающих в себя:

1) доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с разделом 3настоящего 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 напряженность, возникающие при исполнении должностных (трудовых) обязанностей (фиксированная выплата) в соответствии с разделом 5настоящего Положения;

4) иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера в соответствии с разделом6 настоящего Положения.

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

Объем средств, направляемых на осуществление выплат, определяемых настоящим Положением, формируется в соответствии с пунктом 3 приложения к Закону Чукотского автономного округа от 6 декабря 2013г. № 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 центра образования (далее – директор), 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 Межотраслевой централизованной бухгалтерией учреждений социальной сферы Анадырского муниципального района.
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 Положением об оплате труда работников МБОУ «Центр образования с. Хатырка»,оклада, должностного оклада, с учетом отработанного времени в соответствии с трудовым законодательством (без учета других надбавок и доплат).
Совокупный размер стимулирующих выплат, установленных работнику, максимальным размером не ограничивается.
1.8. При совмещении и совместительстве штатных должностей, ведении часов учебной деятельности, выплаты назначаются с учетом 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 «Центр образования с. Хатырка», применяющее настоящее Положение для разработки локального нормативного акта, имеет право не использовать отдельные неспецифичные для образовательной организации показатели для осуществления выплат, а также конкретизировать установленные настоящим Положением показатели. При этом устанавливаемые 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 центра образования с учетом пункта 1.4раздела 1 настоящего Положения комиссией по распределению выплат стимулирующего характераМБОУ «Центр образования с. Хатырка»(далее – комиссия) по представлению администрации образовательной организации или органа государственно-общественного управления образовательной организации, за исключением следующих случаев:

- установление доплаты за выполнение функции классного руководителя (куратора), устанавливаемой в порядке, определенном пунктом 3.2раздела 3 настоящего Положения;
- установление доплаты за проверку письменных работ обучающихся, устанавливаемой в порядке, определенном пунктом 3.3раздела 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 6 Положения об оплате труда работников МБОУ «Центр образования с. Хатырка».

Комиссия избирается общим собранием трудового коллектива и обеспечивает демократический характер управления образовательным учреждением. Количественный состав представителей определяется образовательной организацией.

В обязательном порядке в состав комиссии входят лица с правом решающего голоса в следующем соотношении к общему составу:
- представитель педагогического персонала – 2 человека;
- представитель административно-управленческого персонала – 2 человека;
- представитель вспомогательного персонала – 1 человек;
- представитель обслуживающего персонала – 1 человек;
- не менее одного представителя родительской общественности, не работающего в учреждении;
- не менее одного представителя органа государственно-общественного управления работников центра образования, не работающего в учреждении.

Не допускается избрание председателем комиссии непосредственного директора.

Комиссия проводит заседания в открытой форме с правом присутствия и участия любого члена коллектива центра образования, но без права решающего голоса.

Решение об определении размеров выплат принимается простым большинством голосов членов комиссии.

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

2.2. Назначение выплат устанавливается приказом директора в соответствии с протоколом комиссии.

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

3.1. Доплаты работникам МБОУ «Центр образования с. Хатырка» 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 залом;

4) доплату за руководство предметным методическим объединением центра образования;
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 молодежи;
8) доплату 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;
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 (классе-комплекте) в соответствии с утвержденным планом воспитательной работы центра образования, а также за ведение классной документации, установленной локальным актом центра образования.
Доплата за выполнение функции классного руководителя (куратора) состоит из доплаты за выполнение функции классного руководителя, устанавливаемой в процентах от тарифной ставки, зависящих от месторасположения образовательного учреждения, от наполняемости класса, 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, путем умножения количества обучающихся в классе, группе на устанавливаемый процент доплаты за выполнение функции классного руководителя (куратора) за каждого обучающегося, за исключением условий, указанных в абзаце4 настоящего пункта:

Месторасположение образовательного учреждения	**Устанавливаемый процент доплаты за выполнение функции классного руководителя за каждого обучающегося, %**
сельское поселение	1,25

В коррекционных классах 7-8 вида при наполняемости класса меньше нормативной устанавливается доплата за выполнение функции классного руководите-

ля при условии качественного выполнения своих обязанностей в размере до 15 процентов от тарифной ставки, должностного оклада без учета расчетов, приведенных в абзаце 3 настоящего пункта.

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

Размер доплаты за выполнение функции классного руководителя (куратора) при увеличении (уменьшении) количества обучающихся в классе изменятся приказом директора.

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

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

$$\textbf{Кдк = 1,00 + Пкф}_1 \textbf{ + Пкф}_2 \textbf{ + …Пкф}_n\textbf{, где:}$$

Кдк – суммарный повышающий коэффициент к доплате за выполнение функции классного руководителя,

1,00 – базовый коэффициент,

$Пкф_1$ – первый повышающий коэффициент за конкретный качественный показатель работы классного руководителя,

$Пкф_2$ – второй повышающий коэффициент за конкретный качественный показатель работы классного руководителя,

$Пкф_n$ – n-ый повышающий коэффициент за конкретный качественный показатель работы классного руководителя.

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 приложением1 к настоящему Положению.

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

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

3.3. Доплата за проверку письменных работ обучающихся устанавливается педагогическому работнику, реализующего 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.
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:

№ 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	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.
Итоговый размер доплаты за проверку письменных работ обучающихся в денежном выражении определяется по количеству часов преподаваемой учебной дисциплины (блоку учебных дисциплин) по формуле:

$$Р_Д = СТ / Н_ч * К_ч / 100 * Д_\%$$ **, где:**

$Р_Д$ – итоговый размер доплаты в денежном выражении,

СТ – размер тарифной ставки за норму часов,

$Н_ч$ – установленная норма часов,

$К_ч$ – количество часов преподаваемой учебной дисциплины (блока учебных дисциплин),

$Д_\%$ – расчетный размер доплаты в процентах.

Доплата за проверку письменных работ обучающихся устанавливается приказом директора 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 директора МБОУ «Центр образования с. Хатырка».
3.4. Доплата за заведование учебным кабинетом, учебными мастерскими, спортивным залом устанавливается педагогическому работнику за обеспечение функционирования оснащенного учебного кабинета, учебной мастерской, спортивного зала.
Доплата за заведование учебным кабинетом, учебными мастерскими, спортивным залом устанавливается в процентах от тарифной ставки и имеет следующий максимальный показатель:
- для учебных кабинетов начального общего образования – 10 процентов;
- для учебных кабинетов основного общего образования и спортивного зала – 15 процентов;
- для учебного кабинета информатики, учебных мастерских, кабинета швейного дела, домоводства – 30 процентов.
Обязательным условием для установления доплаты за заведование учебным кабинетом, учебными мастерскими, спортивным залом является:
1) 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;
2) для учебных кабинетов основного 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;
3) для спортивного зала - наличие учебно-методических комплексов, обеспечивающих все изучаемые темы в каждом классе, включая начальную школу (для учреждений дополнительного образования - наличие учебно-методических комплексов, обеспечивающих физкультурную (спортивную) или туристическую деятельность);
5) для учебных мастерских, кабинета домоводства - наличие учебно-методических комплексов и технических средств обучения, обеспечивающих все изучаемые темы в каждом классе;
6) для учебного кабинета информатики - наличие компьютерных комплексов (системный блок, монитор, клавиатура, мышь), связанных в единую локальную сеть с выходом в 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 залом, кабинетом домоводства устанавливается после прохождения атте-

стации учебного кабинета, учебных мастерских, спортивного зала приказом директора на тарификационный период в порядке, предусмотренном разделом 2 настоящего Положения.
Порядок аттестации учебного кабинета, учебных мастерских, спортивного зала определяется локальным актом центра образования.
3.5. Доплата за руководство предметным методическим объединением (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 центра образования (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 директора 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 центра образования 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.
Действия доплаты за предметную и развивающую работу и доплаты за наставничество устанавливается приказом директора 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 (школьным лесничеством), отделением Российского движения детей и молодежи 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 директора образовательной 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 директора образовательной организации на определенный период, в порядке, предусмотренном разделом 2настоящего 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 определенный период, в порядке, предусмотренном разделом 2настоящего Положения.
3.10. В случае замещения основного работника, имеющего доплаты, определенные пунктом 3.1настоящего Положения, находящегося в командировке, отпуске, а также в связи с временной потерей трудоспособности по решению директора 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 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, обучающимися (воспитывающимися) в неспециализированных классах (группах), при наличии обоснований устанавливаются с повышающим коэффициентом 1.1.

3.12. Доплата за работу в системе дополнительного образования «Навигатор».
Размер доплаты устанавливается в процентах от тарифной ставки, должностного оклада и составляет 20%.
Доплата устанавливается приказом директора образовательной организации на определенный период (месяц, квартал, тарификационный период, год).
3.13. Доплата за организацию работы и ведение документации по охране труда и пожарной безопасности в образовательной организации.
Размер доплаты устанавливается в процентах от тарифной ставки, должностного оклада и составляет 30%.
Доплата устанавливается приказом директора образовательной организации на определенный период (месяц, квартал, тарификационный период, год).
3.14. Доплата за организацию работы по ведению документации по пищеблоку.
Размер доплаты устанавливается в процентах от тарифной ставки, должностного оклада и составляет 20%.
Доплата устанавливается приказом директора образовательной организации на определенный период (месяц, квартал, тарификационный период, год).
3.15. Доплата за организацию работы по ведению документации по питанию обучающихся (составление меню-требований, ведение приходных и расходных ведомостей, ведение ведомостей движения продуктов питания).
Размер доплаты устанавливается в процентах от тарифной ставки, должностного оклада и составляет 50%.
Доплата устанавливается приказом директора образовательной организации на определенный период (месяц, квартал, тарификационный период, год).

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 (нефиксированная выплата)

4.1. Стимулирующие выплаты (премии) за выполнение особо важных и сложных заданий, достижение высоких результатов (эффективности) в работе 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 в приложении 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 или иных периодов.
4.3. Премирование работника образовательной организации устанавливается приказом директора в порядке, предусмотренном разделом 2 настоящего Положения.

4.4. Премирование устанавливается работнику образовательной организации по факту выполнения следующих условий:
1) для педагогических работников:
- стабильность и рост качества обучения и воспитания;
- положительные внеурочной деятельности;
- отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- отсутствие замечаний органов управления в сфере образования, органа государственно-общественного управления образовательной организации;
- наличие достижений, связанных с эффективностью и результативностью образовательного процесса;
2) для вспомогательного и технического персонала:
- отсутствие замечаний по исполнению должностных обязанностей со стороны Администрации центра образования;
- 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 условий премирования, указанных в пункте 4.4. настоящего раздела, является один отчетный период.
4.6. Премирование отменяется, либо снижается с момента нарушения работником условий, установленным пунктом 4.4. настоящего раздела.
Решение об отмене или снижении премирования оформляется приказом руководителя образовательной организации (для руководителя образовательной организации - приказом Управления социальной политики Администрации Анадырского муниципального района) с указанием причин и срока, на который отменено или снижено премирование.
4.7. Премирование начисляется работнику образовательной организации пропорционально отработанному времени.

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

5.1.Стимулирующие надбавки за сложность и напряженность, возникающие при исполнении должностных (трудовых) обязанностей (фиксированная выплата) (далее – надбавки за сложность и напряженность) устанавливаются работнику образовательной организации за успешное и качественное исполнение должностных (трудовых) обязанностей (фиксированная выплата), направленная на решение актуальных задач образовательной организации в соответствии с показателями, установленными Приложениями 4 и 5 к настоящему Положению.

5.2. Надбавка за сложность и напряженность 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 напряженность устанавливается приказом директора 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 устанавливаются приказом директора образовательной организации в порядке, предусмотренном разделом 2 настоящего Положения.
6.6. Выплата стимулирующей надбавки за успешное и добросовестное исполнение должностных (трудовых) обязанностей устанавливается приказом директора в порядке, предусмотренном разделом 2 настоящего Положения.

Приложение 1
к положению об условиях и порядке использования
дополнительного фонда и экономии фонда оплаты
труда МБОУ «Центр образования с. Хатырка»

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

№ п/п	Качественный показатель работы классного руководителя (куратора)	Повышающий коэффициент	Индикатор качественного показателя работы классного руководителя
1	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 учетом 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 проверке (мониторинге) качества знаний класса по итогам Всероссийских проверочных работ по отношению к предыдущему периоду
8.	Положительная динамика качественных показателей уровня знаний класса (группы) по итогам государственной итоговой аттестации	0,1	Приказ (справка) о проверке (мониторинге) качества знаний класса (группы) по итогам государственной итоговой аттестации выпускников, освоивших программы основного общего и среднего общего образования по отношению к предыдущему периоду
9.	Высокий уровень занятости детей во внеурочное время	0,1	Количество учащихся, стабильно посещающих школьные и внешкольные объединения (секции кружки, клубы, факультативы), не менее 80% от списочного состава класса
10.	Результативное участие в общешкольных мероприятиях	0,1	Приказ (справка) по итогам общешкольных мероприятий
11.	Снижение количества учащихся, стоящих (стоявших) на профилактическом учете различного уровня по отношению к предыдущему периоду	0,1	Информационная справка об учащихся, стоящих на профилактическом учете различного уровня по итогам учебной четверти (триместра) в сопоставлении с предыдущими аналогичными показателями
12.	Активное вовлечение родителей в воспитательные мероприятия класса (образовательной организации)	0,1	Участие в мероприятиях класса (образовательной организации) не менее 25% в целом за рассматриваемый период
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 педагогических работников образовательной организации в воспитательной работе, при условии, что данная работа не входит в их должностные обязанности. Реализация предложений профессиональных объединений педагогов
14.	Снижение количества пропусков занятий учащимися без уважительных причин по отношению к предыдущему периоду	0,1	Внутренняя сравнительная статистика по итогам учебной четверти (триместра) в сопоставлении с предыдущими аналогичными показателями
15.	Социальная активность учащихся и класса (группы)	0,1	Благодарности, письма, информации, грамоты, дипломы от организаций
16.	Высокая активность классного руководителя (куратора) в профессиональной среде по накоплению и передача позитивного опыта	0,1	Информация, подтверждающая активность классного руководителя (куратора) с учетом протоколов профессиональных объединений педагогов, сведений средств массовой коммуникации, опубликованных статей, изданных книг, брошюр
17.	Повышение педагогического уровня классного руководителя (куратора) через курсовую подготовку без отрыва от основной	0,2	Свидетельство (сертификат) о прохождении курсовой подготовки (повышения квалификации)

	работы (дистанционные, заочные курсы)		
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)

Приложение 2
к положению об условиях и порядке использования
дополнительного фонда оплаты труда
МБОУ «Центр образования с. Хатырка»

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	Образовательная организация дошкольного образования	Образовательная организация общего 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
2	Доля вовлеченных детей и молодежи в общественные организации и в мероприятия различных уровней («Орлята России», «ЮНАРМИЯ», «Движение Первых» и т.д.):		
	От 20 до 50% от общей численности обучающихся	10	10
	Свыше 50% от общей численности обучающихся	25	25
3	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми (участие в олимпиадах муниципального, регионального, федерального уровня):		
	Муниципальный уровень	-	10
	Региональный уровень	-	30
	Федеральный уровень	-	50
4	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей (внедрение здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе)	10	10
5	Работа с детьми из семей, находящихся в группах риска (СОП), ТЖС, состоящих на различных видах учета	30	30

6	Доля воспитанников, обучающихся, охваченных дополнительным образованием на базе образовательной организации, реализующей программы дополнительного образования, в общей численности обучающихся, воспитанников 5-18 лет (на основе статистических данных) (70% и более)	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
8	Проведение в образовательнойорганизации мероприятий, направленных на сохранение родного языка, национальных традиций и этнокультурных особенностей	25	25
9	Проведение в образовательной организации мероприятий, направленных на патриотическое воспитание детей и молодежи	25	25
10	Наличие в образовательной организации системы наставничества	10	10
11	Достижение показателей, установленных Указами Президента РФ от 07.05.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»	25	25
12	Создание в образовательной организации условий для получения образования детьми-инвалидами и детьми с ОВЗ, особенными образовательными потребностями	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
14	Проведение профориентационных мероприятий в образовательной организации	20	20
15	Участие обучающихся образовательной организации во всероссийских и окружных конкурсах, слетах, фестивалях, форумной кампании молодежи:		
	участие в окружных, региональных форумах, фестивалях, конкурсах, конкурсах молодежи	20	20
	Участие в федеральных форумах, конкурсах, фестивалях, конкурсах молодежи	30	30
16	Участие образовательных организаций в конкурсах профессионального мастерства:		
	победители и призеру конкурсов профессионального мастерства на региональном уровне;	30	30
	победители и призеры конкурсов профессионального мастерства на всероссийском уровне	40	40
17	Наличие обучающихся образовательной организации, принимающих участие в трудовых отрядах подростков (ТОП)	-	20
18	Стабильная посещаемость воспитанниками дошкольных образовательных организаций (групп)	20	-
19	Распространение успешного педагогического опыта:		
	на муниципальном уровне	20	20
	на региональном уровне	30	30

	на всероссийском уровне	40	40

Приложение 3
к положению об условиях и порядке использования
дополнительного фонда оплаты труда
МБОУ «Центр образования с. Хатырка»

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
Максимальный размер премирования в процентах от тарифной ставки, оклада, должностного оклада, %			
1.	Наличие у педагога дополнительных проектов, программ, факультативных занятий	20	20
2.	Выявление и развитие особых достижений у обучающихся (наличие положительной динамики)	25	25
3.	Организация мероприятий оздоровительного характера с воспитанниками, обучающимися (внедрение здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе)	20	20
4.	Работа с детьми из семей, находящихся на различных видах учета	25	25
5	Разработка педагогом учебно-методических материалов, в том числе по программам технической и естественно-научной направленностей	20	20

6	Реализация мероприятий, направленных на сохранение родного языка, национальных традиций и этнокультурных особенностей	25	25
7	Вовлечение обучающихся в физкультурно-спортивные, социо-культурные мероприятия.	15	15
8	Работа с родителями (законными представителями) обучающихся (воспитанников) по участию в мероприятиях класса, группы	15	15
9	Участие педагогов в программах наставничества, выполнение роли наставника	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 %	-	-
11	Призовые места в конкурсах и олимпиадах различных уровней у обучающихся педагога:		
	муниципального:	20	20
	окружного:	30	30
	всероссийского:	50	50
12	Участие педагогических работников, мастеров производственного обучения в конкурсах профессионального мастерства:		
	победители и призеры конкурсов профессионального мастерства на	30	30

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

Приложение 4

к положению об условиях и порядке использования
дополнительного фонда оплаты труда
МБОУ «Центр образования с. Хатырка»

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
Максимальный размер в процентах от тарифной ставки, оклада, должностного оклада, %			
1	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования:		
	Обеспечение выполнения требований пожарной, антитеррористической, безопасности электро- и энергобезопасности, охраны труда	20	20
	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс	10	10
	Наличие условий доступа к территориям, зданиям и помещениям для детей-инвалидов (создание необходимой инфраструктуры: пандусы, лифты, эскалаторы, подъемники)	20	20
2	Результаты государственной итоговой аттестации, ВПР (достижение более высоких показателей в сравнении с предыдущим годом – рост не менее 2 %))	-	60

3	Эффективная кадровая политика:		
	Укомплектованность образовательной организации кадрами от 50 до 80 %	10	10
	Укомплектованность образовательной организации кадрами от 80 до 90 %	20	20
	Укомплектованность образовательной организации кадрами (укомплектованность кадрами от 90 до 100 %)	40	40
4	Доля педагогических работников, аттестованных на первую и высшую квалификационную категорию:		
	от 80 до 90 % работников	20	20
	от 90 до 100 % работников	30	30
5	Доля педагогических работников образовательной организации, прошедших стажировки, курсы повышения квалификации (от 80 до 100 % работников ежегодно)	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)	-	-
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	-	-
8	Доля обучающихся, прошедших демонстрационный экзамен профильного уровня к общему числу обучающихся, прошедших демонстрационный экзамен не менее 30 % (Показатель ФП «Профессионалитет»)	-	-
9	Наличие заключённых целевых договоров образовательной организацией в качестве работодателей (Платформа «Работа в России»)	25	25

Приложение 5
к положению об условиях и порядке использования
дополнительного фонда оплаты труда
МБОУ «Центр образования с. Хатырка»

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
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
2	Участие в проведении ГИА	20	20
3	Индивидуальная профилактическая работа с обучающимися, находящихся на различных видах учета	-	20
4	Стабильное посещение обучающимися занятий (кружков, секций)	-	-
5	Участие в организации и проведении летней оздоровительной кампании	-	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
	всероссийского уровня	-	50

7	Наличие обучающихся, имеющих гранты, призовые места в конкурсах, в образовательной области преподаваемого предмета		
	окружного уровня	20	20
	всероссийского уровня	40	40
8	За работу в разновозрастной дошкольной группе или классе-комплекте	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
10	Реализация инновационных технологий и методик обучения (воспитания) при наличии разрешительных документов муниципального или окружного уровня на ведение данного вида образовательной деятельности	20	20
11	Реализация педагогическим работником программ национального и регионального компонента	25	25
12	Стабильная результативность коррекционно-развивающей работы и реализации адаптированных программ	20	20
14	Подготовка материалов для публикаций в СМИ	20	20
15	Ведение научно-исследовательской работы, в том числе совместно с обучающимися	20	20
16	Наличие ученой степени кандидата или доктора наук	20	20
17	Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся и т.д.)	20	20