

ПРИКАЗ

от 01.09.2025 г.

№ 01-05/178-од

с. Уэлькаль

Об утверждении Положения об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии фонда оплаты в МБОУ «ЦО с. Уэлькаль»

В соответствии с Постановлением Правительства Чукотского автономного округа от 24 декабря 2013 года N 526 (ред. от 14.07.2025 № 423) "Об оплате труда работников образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, и работников иных государственных организаций дополнительного образования", на основании Постановления Правительства Чукотского автономного округа от 22 августа 2025 года № 504 «О внесении изменений в Постановление Правительства Чукотского автономного округа от 09.06.2022 № 303 «Об утверждении примерного положения об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, и иных государственных организаций дополнительного образования», а также в целях формирования единых подходов и унифицированных критериев использования надтарифной части и экономии фонда оплаты труда в МБОУ «ЦО с. Уэлькаль»,

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить с 01.09.2025 новую редакцию Положения об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда в МБОУ «ЦО с. Уэлькаль».

2. Установить, что ранее установленные стимулирующие выплаты, предусмотренные предыдущими положениями и трудовыми договорами, действуют в полном объеме и сохраняются за работниками до момента их пересмотра или отмены в установленном трудовым законодательством порядке.

3. Документоведу (Иванченко Н.А.) в срок до 05.09.2025:

3.1. Ознакомить под подпись работников МБОУ «ЦО с. Уэлькаль» с новой редакцией Положения об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда в МБОУ «ЦО с. Уэлькаль».

3.2. Разместить копию Положения об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда в МБОУ «ЦО с. Уэлькаль» на официальном сайте МБОУ «ЦО с. Уэлькаль» в разделе «Документы».

4. Приказ по основной деятельности от 10.10.2024 № 01-05/233-од «Об утверждении Положения об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда МБОУ «ЦО с. Уэлькаль» считать утратившим силу с 01.09.2025.

5. Настоящий приказ вступает в силу с момента подписания.

6. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

Н.В. Козловская

СОГЛАСОВАНО:
представительным органом общего
собрания трудового коллектива
протокол от 29.08.2025 № 02

УТВЕРЖДЕНО:
приказом МБОУ «ЦО с. Уэлькаль»
от 01.09.2025 № 01-05/178-од

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСЛОВИЯХ И ПОРЯДКЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ФОНДА И ЭКОНОМИИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА МБОУ «ЦО с. УЭЛЬКАЛЬ»,

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда МБОУ «ЦО с. Уэлькаль», (далее - Положение), разработано в соответствии с Постановлением Правительства Чукотского автономного округа от 24 декабря 2013 года N 526 "Об оплате труда работников образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, и работников иных государственных организаций дополнительного образования", на основании Постановления Правительства Чукотского автономного округа от 09.06.2022 № 303 «Об утверждении примерного Положения об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, и иных государственных организаций дополнительного образования» (в ред. Постановления Правительства Чукотского автономного округа от 22.08.2025 N 504).

1.2. Положение вводится в целях формирования единых подходов и унифицированных критериев использования надтарифной части и экономии фонда оплаты труда МБОУ «ЦО с. Уэлькаль», а также повышения материальной заинтересованности работников МБОУ «ЦО с. Уэлькаль», 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 МБОУ «ЦО с. Уэлькаль», (далее соответственно - дополнительный фонд, экономия ФОТа) в части назначения работникам МБОУ «ЦО с. Уэлькаль», 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 напряженность, 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 счет средств, предусмотренных на эти цели дополнительным фондом оплаты труда МБОУ «ЦО с. Уэлькаль».

Объем 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 N 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 «ЦО с. Уэлькаль», 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 МБОУ «ЦО с. Уэлькаль».

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

1.7. Выплаты исчисляются исходя из ставки заработной платы, устанавливаемой в соответствии с разделом II Положения об оплате труда работников МБОУ «ЦО с. Уэлькаль», утвержденного Постановлением Правительства Чукотского автономного округа от 24 декабря 2013 года N 526 (ред. от 14.07.2025 № 423), оклада, должностного оклада, с учетом отработанного времени в соответствии с трудовым законодательством (без учета других надбавок и доплат).

Совокупный размер стимулирующих выплат, установленных работнику МБОУ «ЦО с. Уэлькаль», максимальным размером не ограничивается.

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

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

1.10. МБОУ «ЦО с. Уэлькаль», применяющая настоящее Положение для разработки локального нормативного акта, имеет право не использовать отдельные неспецифичные 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 «ЦО с. Уэлькаль» с учетом пункта 1.4 раздела 1 настоящего Положения коллегиальным органом работников образовательной организации, осуществляющим функции по распределению выплат стимулирующего характера (далее - коллегиальный орган), по представлению администрации образовательной организации или органа общественного управления образовательной организации, за исключением следующих случаев:

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

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

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

установление иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренных пунктом 6.1 раздела 6 настоящего Положения.

Коллегиальный орган МБОУ «ЦО с. Уэлькаль» избирается общим собранием трудового коллектива и обеспечивает демократический характер управления МБОУ «ЦО с. Уэлькаль». 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 МБОУ «ЦО с. Уэлькаль».

Не допускается избрание председателем коллегиального органа непосредственного руководителя МБОУ «ЦО с. Уэлькаль».

Коллегиальный орган проводит заседания в открытой форме с правом присутствия и участия

любого члена коллектива МБОУ «ЦО с. Уэлькаль», 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 МБОУ «ЦО с. Уэлькаль» в соответствии с протоколом коллегиального органа.

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

Максимальный объем фиксированных выплат (фиксированные выплаты - стимулирующие выплаты, устанавливаемые работнику на период от трёх месяцев и более и закрепленные в трудовом договоре (эффективном контракте)) руководителю образовательной организации устанавливаются приказами органа, осуществляющим функции и полномочия учредителя образовательной организации по результатам мониторинга средней заработной платы за девять месяцев текущего года на очередной календарный год.

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

3.1. Доплаты работникам МБОУ «ЦО с. Уэлькаль» за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных должностных обязанностей, включают в себя:

- 1) доплату за выполнение функции классного руководителя;
- 2) доплату за проверку письменных работ обучающихся;
- 3) доплату за заведование учебным кабинетом, учебными мастерскими, спортивным (тренажерным) залом, выставочным, музыкальным, художественным залом;
- 4) доплату за руководство предметным методическим объединением (методическим кабинетом, методическим центром, цикловой комиссией, предметной кафедрой, предметной (межпредметной) лабораторией) МБОУ «ЦО с. Уэлькаль»;
- 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;
(в ред. Постановления Правительства Чукотского автономного округа от 22.08.2025 N 504)
- 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 (классе-комплекте), в учебных группах профессиональных образовательных организаций, в соответствии с утвержденным планом воспитательной работы МБОУ «ЦО с. Уэлькаль», а также за ведение классной документации, установленной локальным актом МБОУ «ЦО с. Уэлькаль».

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 МБОУ «ЦО с.

Уэлькаль», 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, 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 абзаце четвертом настоящего пункта.

Таблица

Месторасположение образовательной организации	Устанавливаемый процент доплаты за выполнение функции классного руководителя (куратора) за каждого обучающегося, %
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 учета расчетов, 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 МБОУ «ЦО с. Уэлькаль».

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 определяются 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 МБОУ «ЦО с. Уэлькаль» 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) МБОУ «ЦО с. Уэлькаль».

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 МБОУ «ЦО с. Уэлькаль», 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.

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

Таблица

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

$$P_d = CT / H_4 \times K_4 / 100 \times D\%,$$

где:

P_d - итоговый размер доплаты в денежном выражении;

СТ - размер тарифной ставки за норму часов;

H_4 - установленная норма часов;

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

$D\%$ - расчетный размер доплаты в процентах.

Доплата за проверку письменных работ обучающихся устанавливается приказом руководителя МБОУ «ЦО с. Уэлькаль» 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 МБОУ «ЦО с. Уэлькаль».

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

Доплата за заведование учебным кабинетом, учебными мастерскими, спортивным (тренажерным) 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 (тренажерного) 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 (тренажерным) 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 тренажерного зала - наличие полного комплекса тренажеров, 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 расчете от общего количества обучающихся в классе;

для выставочных, музыкальных, художественных залов - наличие технического обеспечения и эстетического оформления;

для учебных мастерских профессиональных образовательных организаций среднего профессионального образования - наличие специального оборудования по направлению подготовки по программам подготовки среднего профессионального образования и

профессионального обучения.

Доплата за заведование учебным кабинетом, учебными мастерскими, спортивным (тренажерным) залом, выставочным, музыкальным, художественным залом устанавливается после прохождения аттестации учебного кабинета, учебных мастерских, спортивного (тренажерного) зала, выставочного, музыкального, художественного зала приказом руководителя МБОУ «ЦО с. Уэлькаль» на тарификационный период в порядке, предусмотренном разделом 2 настоящего Положения.

Порядок аттестации учебного кабинета, учебных мастерских, спортивного (тренажерного) зала, выставочного, музыкального, художественного зала определяется локальным актом МБОУ «ЦО с. Уэлькаль».

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 закрепленного в локальном акте МБОУ «ЦО с. Уэлькаль» (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 МБОУ «ЦО с. Уэлькаль» 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 МБОУ «ЦО с. Уэлькаль» 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 МБОУ «ЦО с. Уэлькаль» 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).

(в ред. Постановления Правительства Чукотского автономного округа от 22.08.2025 N 504)

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 МБОУ «ЦО с. Уэлькаль» на определенный период, в порядке, предусмотренном разделом 2 настоящего Положения.

3.8. 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 МБОУ «ЦО с. Уэлькаль» на определенный период, в порядке, предусмотренном разделом 2 настоящего Положения.

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

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, за успешное и добросовестное исполнение должностных (трудовых) обязанностей (нефиксированная выплата) (далее - премирование) устанавливаются работнику МБОУ «ЦО с. Уэлькаль» 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.

(в ред. Постановления Правительства Чукотского автономного округа от 22.08.2025 N 504)

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

4.4. Премирование работника МБОУ «ЦО с. Уэлькаль» 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 МБОУ «ЦО с. Уэлькаль»:

отсутствие у МБОУ «ЦО с. Уэлькаль» просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, задолженности по налогам и сборам;

отсутствие у руководителя дисциплинарных взысканий;

отсутствие фактов привлечения руководителя (должностного лица) и МБОУ «ЦО с. Уэлькаль» (юридического лица) к административной ответственности;

отсутствие замечаний к деятельности МБОУ «ЦО с. Уэлькаль» со стороны учредителя и контролирующих органов;

2) для педагогических работников:

стабильность и рост качества обучения и воспитания;

положительные результаты внеурочной деятельности;

отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны родителей (законных представителей);

отсутствие дисциплинарных взысканий;

отсутствие замечаний органов управления в сфере образования, органа государственного общественного управления МБОУ «ЦО с. Уэлькаль»;

наличие достижений, связанных с эффективностью и результативностью образовательного процесса;

3) для вспомогательного и технического персонала:

отсутствие замечаний по исполнению должностных обязанностей со стороны администрации МБОУ «ЦО с. Уэлькаль»;

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 МБОУ «ЦО с. Уэлькаль» (для руководителя МБОУ «ЦО с. Уэлькаль» - приказом органа, осуществляющего полномочия учредителя МБОУ «ЦО с. Уэлькаль») с указанием причин и срока, на которые отменено или снижено премирование.

4.8. Премирование начисляется работнику МБОУ «ЦО с. Уэлькаль» 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 МБОУ «ЦО с. Уэлькаль» за успешное и качественное исполнение должностных (трудовых) обязанностей (фиксированная выплата), направленное на решение актуальных задач МБОУ «ЦО с. Уэлькаль», в соответствии с показателями, установленными приложениями 4 и 5 к настоящему Положению.

(в ред. Постановления Правительства Чукотского автономного округа от 22.08.2025 N 504)

5.2. Надбавка за сложность и напряженность является фиксированной выплатой, закрепляется в трудовом договоре (эффективном контракте) работника МБОУ «ЦО с. Уэлькаль», устанавливается на период от трёх месяцев и более в соответствии с пунктом 2.2 раздела 2 настоящего Положения.

5.3. Выплата надбавки за сложность и напряженность устанавливается приказом руководителя МБОУ «ЦО с. Уэлькаль» в порядке, предусмотренном разделом 2 настоящего Положения.

6. Иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера

6.1. При наличии экономии ФОТа работникам МБОУ «ЦО с. Уэлькаль» 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;
- за высокую результативность работы;
- за качество работы;
- за напряженность, интенсивность труда;
- за многоплановость выполняемых работ;
- и другие показатели.

6.2. Иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются работнику МБОУ «ЦО с. Уэлькаль» в фиксированной сумме.

6.3. Иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя образовательной организации.

6.4. МБОУ «ЦО с. Уэлькаль» имеет право устанавливать работникам выплаты стимулирующего характера за счет полученных им средств от приносящей доход деятельности в рамках законодательства Российской Федерации.

6.5. Работникам выплачивается процентная надбавка к месячной заработной плате за работу в районах Крайнего Севера, установленная федеральным законодательством, в полном размере с

первого дня работы в организации независимо от их стажа работы. Общий размер выплачиваемых работникам организации процентных надбавок за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера не может превышать 100 процентов.

7. Доплата до минимального размера оплаты труда

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

**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	0,1	Приказ (справка) о проверке (мониторинге) качества знаний класса (группы) по итогам учебной четверти (триместра) в сопоставлении с предыдущими аналогичными показателями

	предыдущему периоду		(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 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
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)**

N п/п	Показатель	Образовательные организации дошкольного образования	Образовательные организации 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, 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 уровнях):		
	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, организаций 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 образовательной организации 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 Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», N 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, особыми 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 образовательных организаций во всероссийских и окружных конкурсах, слетах, фестивалях, форумной кампании молодежи:		

	участие в окружных, региональных форумах, конкурсах, фестивалях, конкурсах молодежи;	20	20
	участие в федеральных форумах, конкурсах, фестивалях, конкурсах молодежи	30	30
16	Участие образовательных организаций в конкурсах профессионального мастерства:		
	победители и призеры конкурсов профессионального мастерства на региональном уровне;	30	30
	победители и призеры конкурсов профессионального мастерства на всероссийском уровне	40	40
17	Подготовка экспертных заключений для аттестационной комиссии	5 (за каждое экспертное заключение)	5 (за каждое экспертное заключение)
18	Наличие обучающихся образовательной организации, принимающих участие в трудовых отрядах подростков (ТОП)		20
19	Стабильная посещаемость воспитанниками дошкольных образовательных организаций (групп)	20	-
20	Распространение успешного педагогического опыта:		
	на муниципальном уровне	20	20
	на региональном уровне	30	30
	на всероссийском уровне	40	40

**ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ МБОУ
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,	25	25

	национальных традиций и этнокультурных особенностей		
7	Вовлечение обучающихся в физкультурно-спортивные, социокультурные 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	Призовые места в конкурсах и олимпиадах различных уровней у обучающихся педагога:		
	муниципального:	20	20
	окружного:	30	30
	всероссийского:	50	50
11	Наличие победителей и призеров среди педагогов, обучающихся, студентов профессиональных образовательных организаций, реализующих программы СПО, в научно-практических конференциях (НПК):		
	уровень образовательной организации	10	10
	окружной уровень;	20	20
	всероссийский уровень	30	30
12	Участие педагогических работников, мастеров производственного обучения в конкурсах профессионального мастерства:		
	победители и призеры конкурсов профессионального мастерства на региональном уровне;	30	30
	победители и призеры конкурсов профессионального мастерства на всероссийском уровне	50	50
13	Подготовка экспертных заключений для аттестационной комиссии	5 (за каждое экспертное	5 (за каждое экспертное

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

**ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ДЛЯ НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК
ЗА СЛОЖНОСТЬ И НАПРЯЖЕННОСТЬ, 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	Наличие заключенных целевых договоров образовательной организацией в качестве работодателей (Платформа «Работа в России»)	25	25
7	Модернизация материально-технической базы образовательной организации за счет внебюджетных средств	50	50
8.	Наличие у образовательной организации официального статуса региональной инновационной площадки	50	50

**ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ
ДЛЯ НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК
ЗА СЛОЖНОСТЬ И НАПРЯЖЕННОСТЬ, ВОЗНИКАЮЩИЕ ПРИ ИСПОЛНЕНИИ
ДОЛЖНОСТНЫХ (ТРУДОВЫХ) ОБЯЗАННОСТЕЙ (ФИКСИРОВАННАЯ ВЫПЛАТА)**

N 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.	Участие в организации и проведении летней оздоровительной кампании	-	20
5.	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
6.	Наличие обучающихся, имеющих гранты, призовые места в конкурсах, в образовательной области преподаваемого предмета		

	окружного уровня	20	20
	всероссийского уровня	40	40
7.	За работу в разновозрастной дошкольной группе или классе-комплекте	25	25
8.	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
9.	Реализация инновационных технологий и методик обучения (воспитания) при наличии разрешительных документов муниципального или окружного уровня на ведение данного вида образовательной деятельности	20	20
10.	Реализация педагогическим работником программ национального и регионального компонента	25	25
11.	Руководство либо активное содействие в функционировании зарегистрированного в установленном порядке детского или молодежного общественного объединения	30	30
12.	Стабильная результативность коррекционно-развивающей работы и реализации адаптированных программ	20	20
13.	Подготовка материалов для публикаций в СМИ	20	20
14.	Ведение научно-исследовательской работы, в том числе совместно с обучающимися	20	20
15.	Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся и т.д.)	20	20
16.	Наличие ученой степени кандидата или доктора наук	20	20
17.	Качественное выполнение возложенных обязанностей, напряженность и интенсивность труда	100	100
18.	Качественное выполнение возложенных обязанностей, высокая результативность, многоплановость	100	100