

Утверждаю _____
Директор МБОУ «Центр
образования с.Марково»
Н.В. Коломьцева
введено в действие
приказом № 04/161-од от 01.07.2022 г.

Положение
об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии фонда оплаты
труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Центр образования села Марково»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Центр образования села Марково» (далее - Положение), разработано в соответствии с Постановлением Правительства Чукотского автономного округа от 24 декабря 2013 года № 526 «Об оплате труда работников образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, и работников иных государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей» (с изменениями) 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 иных государственных организаций дополнительного образования, утвержденное Правительством Чукотского автономного округа от 09 июня 2022 г. № 303.

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

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

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

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

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

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

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 № 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 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 Централизованной бухгалтерии Управления социальной политики Администрации 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 в соответствии с **разделом II** Положения об оплате труда работников образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, и работников иных государственных организация дополнительного образования, утвержденного Постановлением Правительства Чукотского автономного округа от 24 декабря 2013 года № 526, оклада, должностного оклада, с учетом отработанного времени в соответствии с трудовым законодательством (без учета других надбавок и доплат).

Совокупный размер стимулирующих выплат, установленных работнику Центра, 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.

2. Порядок назначения выплат из дополнительного фонда и экономии ФОТа

2.1. Размер выплат из дополнительного фонда и экономии ФОТа определяется работнику Центра с учетом **пункта 1.4 раздела 1** настоящего Положения коллегиальным органом работников МБОУ «Центр образования с.Марково», осуществляющим функции по распределению выплат стимулирующего характера (далее - коллегиальный орган Центра) по представлению администрации Центра или органа общественного управления образовательного учреждения, за исключением следующих случаев:

установления стимулирующих выплат категории работников, определенной **пунктом 2.3** настоящего раздела;

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

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

установление компенсационных и стимулирующих выплат, регулируемых **пунктом 6.1 - 6.1.7, 6.3 - 6.3.2.- 6.3.5., 6.3.7. - 6.3.10** раздела VI Положения об оплате труда работников образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, и работников иных государственных организация дополнительного образования, утвержденного Постановлением Правительства Чукотского автономного округа от 24 декабря 2013 года № 526.

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

В обязательном порядке в состав коллегиального органа Центра 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 Центра, (при наличии вышеуказанного органа).

Не допускается избрание председателем коллегиального органа Центра непосредственного руководителя Центра.

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

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

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

2.2. Назначение выплат устанавливается приказом директора Центра в соответствии с протоколом коллегиального органа Центра.

2.3. Установление стимулирующих выплат руководителю Центра осуществляется Управлением социальной политики Администрации Анадырского района, являющимся 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 полугода 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 (в государственной образовательной организации, в муниципальных образовательных организациях соответствующего муниципального образования) за девять месяцев текущего года на очередной календарный год.

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

3.1. Доплаты работникам Центра 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 (советом), цикловой комиссией, предметной кафедрой, предметной (межпредметной) лабораторией) Центра;
- 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 школьников;
- 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);
- 9) доплату за реализацию образовательных программ дошкольного образования, связанных с преподаванием родных языков и краеведением.

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

Конкретный размер доплаты за выполнение функции классного руководителя в процентах определяется в соответствии с нижеприведенной таблицей, путем умножения количества обучающихся в классе на устанавливаемый процент доплаты за выполнение функции классного руководителя за каждого обучающегося, за исключением условий, указанных в **абзаце четвертом** 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 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 устанавливается приказом директора Центра на тарификационный период одновременно с назначением классных руководителей.

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

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

Суммарный повышающий коэффициент увеличивает размер доплаты за выполнение функции классного руководителя, и определяется по формуле

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

$K_{\text{дк}}$ - 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 и повышающие коэффициенты за конкретный качественный показатель работы классного руководителя (далее - повышающий коэффициент) устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Суммарный повышающий коэффициент к доплате за выполнение функции классного руководителя устанавливается приказом директора Центра по представлению заместителя директора по воспитательной работе, курирующего вопросы организации воспитательной работы и классного руководства. Представление заместителя директора по воспитательной работе, в обязательном порядке рассматривается и согласовывается методическим объединением классных руководителей Центра.

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

3.3. Доплата за проверку письменных работ обучающихся устанавливается педагогическому работнику Центра, 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 ($D\%$) за проверку письменных работ обучающихся в процентах исчисляется путем умножения устанавливаемого процента данной доплаты за каждого учащегося ($D_{уч}$) 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 ($D_{уч}$), %
1.	Начальные классы (математика, русский язык, родной язык, окружающий мир, иностранный язык)	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:

$$P_d = CT / N_4 \times K_4 / 100 \times D\%, \text{ где}$$

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 директора Центра 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 Центра.

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, 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:

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 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;

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

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

5) для учебных мастерских, кабинетов швейного дела, 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 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;

7) для выставочных, музыкальных, художественных залов - наличие технического обеспечения и эстетического оформления.

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 директора Центра 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 Центра.

3.5. Доплата за руководство предметным методическим объединением (методическим кабинетом, методическим центром, цикловой комиссией, предметной кафедрой, предметной (межпредметной) лабораторией) Центра (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 (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 повышающий коэффициент в диапазоне от 1,1 до 3,0.

Доплата за руководство ПМО устанавливается приказом директора Центра 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 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.

Доплата за предметную и развивающую работу и доплаты за наставничество устанавливается приказом директора Центра 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 школьников устанавливается педагогическому работнику, являющемуся руководителем такого объединения (класса, отряда, отделения) (далее - детское объединение).

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

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

Доплата за руководство детским объединением устанавливается приказом директора Центра 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", центром цифрового образования "IT-куб", центром для выявления и поддержки одаренных детей, центром детско-юношеского туризма и краеведения, центром профилактики детского дорожно-транспортного травматизма), 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 Центра на определенный период, в порядке, предусмотренном **разделом 2** настоящего Положения.

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

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

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

3.10. В случае замещения основного работника, имеющего доплаты, определенные **пунктом 3.1** настоящего раздела, находящегося в командировке, отпуске, а также в связи с временной потерей трудоспособности по решению директора Центра 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, обучающимся (воспитывающимися) в неспециализированных классах (группах), при наличии обоснований устанавливаются с повышающим коэффициентом 1,1.

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

4.1. Стимулирующие выплаты (премии) за выполнение особо важных и сложных заданий, достижение высоких результатов (эффективности) в работе, за успешное и добросовестное исполнение должностных (трудовых) обязанностей (далее - премирование) устанавливаются работнику Центра 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 к настоящему Положению.

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

4.3. Премирование работника Центра устанавливается приказом директора Центра в порядке, предусмотренном **разделом 2** настоящего Положения.

4.4. Премирование устанавливается работнику Центра по факту выполнения следующих условий:

1) для руководителя образовательной организации:

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

отсутствие у руководителя дисциплинарных взысканий;

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

отсутствие замечаний к деятельности образовательной организации со стороны учредителя и контролирующих органов;

2) для педагогических работников:

стабильность и рост качества обучения и воспитания;

положительные результаты внеурочной деятельности;

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

отсутствие дисциплинарных взысканий;

отсутствие замечаний органов управления в сфере образования, органа государственного управления образовательной организации;

наличие достижений, связанных с эффективностью и результативностью образовательного процесса;

3) для вспомогательного и технического персонала:

отсутствие замечаний по исполнению должностных обязанностей со стороны администрации образовательной организации;

отсутствие дисциплинарных взысканий;

проявление разумной инициативы и творческого отношения к делу в процессе исполнения должностных обязанностей;

обеспечение условий обучения в соответствии с нормативными требованиями;

наличие достижений, связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса.

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

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

Решение об отмене или снижении премирования оформляется приказом директора Центра (для руководителя образовательной организации - приказом Управления социальной политики Администрации Анадырского муниципального района, осуществляющего полномочия учредителя образовательной организации) с указанием причин и срока, на которые отменено или снижено премирование.

4.8. Премирование начисляется работнику Центра пропорционально отработанному времени.

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

5.1. Стимулирующие надбавки за сложность и напряженность, возникающие при исполнении должностных (трудовых) обязанностей (далее - надбавки за сложность и напряженность) устанавливаются работнику Центра за успешное и качественное исполнение должностных (трудовых) обязанностей, направленное на решение актуальных задач образовательной организации, в соответствии с **показателями**, установленными приложением 3 к настоящему Положению.

5.2. Надбавка за сложность и напряженность является фиксированной выплатой, закрепляется в трудовом договоре (эффективном контракте) работника Центра, 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 Центра в порядке, предусмотренном **разделом 2** настоящего Положения.

6. Иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера

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

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

6.3. Иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливается приказом директора Центра в порядке, предусмотренном **разделом 2** настоящего Положения.

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

6.5. В Центре может устанавливаться стимулирующая выплата за работу в районах Крайнего Севера с целью социальной адаптации специалистов (педагогических и непедагогических), прибывшим (вызванным) для работы в районы Крайнего Севера из других районов Российской Федерации с применением регрессивного порядка (минус 10% каждые полгода). Стимулирующая выплата устанавливается приказом директора Центра и верхним пределом не ограничивается.

6.6. Устанавливается стимулирующая доплата до минимального размера оплаты труда работникам Центра.

Приложение 1

к Положению об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда работников МБОУ «Центр образования с. Марково»

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

№ п/п	Качественный показатель работы классного руководителя	Повышающий коэффициент	Индикатор качественного показателя работы классного руководителя
1	2	3	4
1.	Отсутствие замечаний по ведению документации классного руководителя, установленной локальным актом образовательной организации	0,2	Приказ (справка) о проверке документации классного руководителя
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	0,1	Приказ (справка) о проверке (мониторинге) качества

	показателей уровня знаний класса по итогам Всероссийских проверочных работ и региональных оценочных процедур по отношению к предыдущему периоду		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 в профессиональной среде по накоплению и	0,1	Информация, подтверждающая активность классного руководителя с учетом протоколов профессиональных

	передача позитивного опыта		объединений педагогов, сведений средств массовой коммуникации, опубликованных статей, изданных книг, брошюр
17.	Повышение педагогического уровня классного руководителя 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 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 и экономии фонда оплаты труда работников МБОУ «Центр образования с. Марково»

**ПОКАЗАТЕЛИ
ДЛЯ НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ (ПРЕМИЙ) ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ
ОСОБО ВАЖНЫХ И СЛОЖНЫХ ЗАДАНИЙ, ДОСТИЖЕНИЕ ВЫСОКИХ
РЕЗУЛЬТАТОВ (ЭФФЕКТИВНОСТИ) В РАБОТЕ, ЗА УСПЕШНОЕ
И ДОБРОСОВЕСТНОЕ ИСПОЛНЕНИЕ ДОЛЖНОСТНЫХ (ТРУДОВЫХ)
ОБЯЗАННОСТЕЙ**

N п/п	Показатели премирования	Максимальный размер премирования в процентах от тарифной ставки, оклада, должностного оклада, %	Основание	Категория получателей
1	2	3	4	5
1.	Результаты государственной итоговой аттестации с независимой формой оценки качества знаний, превышающие среднероссийские (среднерегиональные) показатели предыдущих лет	60	Статистико-аналитические отчеты	Педагогические работники
2.	Результаты государственной итоговой аттестации с независимой формой оценки качества знаний, совпадающие (с отклонением не более 5%) со среднероссийскими (среднерегиональными) показателями предыдущих лет	40	Статистико-аналитические отчеты	Педагогические работники
3.	Результаты подготовки обучающихся (воспитанников) при переходе на следующую ступень образования, подтвержденные независимой оценкой и превышающие	50	Статистико-аналитические отчеты	Педагогические работники

	среднерегиональные показатели			
4.	Результаты подготовки обучающихся (воспитанников) при переходе на следующую ступень образования, подтвержденные независимой оценкой и совпадающие со среднерегиональными (с отклонением не более 5%)	30	Статистико-аналитические отчеты	Педагогические работники
5.	Качественная подготовка, разработка, проведение мероприятий, обобщение и распространение опыта на уровне:		Наличие любой формы благодарности образовательной организации (учащемуся, педагогу, руководителю) соответственно местных органов самоуправления, органов государственной власти Чукотского автономного округа, федеральных органов государственной власти, а также иных организаций, объединений граждан или родительской общественности. Публикации в изданиях профессионального сообщества	Педагогические работники
	муниципального уровня;	5		
	окружного уровня;	10		
	всероссийского уровня	30		
6.	Призовые места в конкурсах и олимпиадах:		Издание нормативных актов различного уровня. Наличие грамот, дипломов, грантов образовательной организации (учащемуся, педагогу, руководителю) соответственно местных органов самоуправления, органов государственной власти Чукотского автономного округа, федеральных органов	Педагогические работники
	муниципального;	20		
	окружного;	30		
	всероссийского уровня	40		
	победители и призеры НПК уровня образовательной организации	10		
	победители и призеры НПК окружного уровня;	20		
	победители и призеры НПК всероссийского уровня	30		
участие в окружных, региональных форумах,	20			

	конкурсах, фестивалях, конкурсах молодежи; участие в федеральных форумах, конкурсах, фестивалях, конкурсах молодежи	30	государственной власти, а также иных организаций или объединений граждан	
7.	Участие педагогических работников, мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций Чукотского автономного округа в конкурсах профессионального мастерства: победители и призеры конкурсов профессионального мастерства на региональном уровне; победители и призеры конкурсов профессионального мастерства на всероссийском уровне	20 40	Дипломы, приказы организаторов конкурсов профессионального мастерства	Педагогические работники
8.	Подготовка экспертных заключений для муниципальной аттестационной комиссии	5 (за каждое экспертное заключение)	Ходатайство председателя аттестационной комиссии	Педагогические работники
9.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов по результатам проводимых проверок, а также при приеме образовательной организации к новому учебному году	25	Акт проверки контролирующих органов, акт приема образовательной организации к новому учебному году	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе
10.	Низкая заболеваемость и стабильная посещаемость воспитанниками дошкольных групп	40	Фиксированные итоги учета посещаемости образовательных организаций со следующими показателями: менее 5% заболевших детей в месяц - для 5 - 6 лет, менее 10% - для детей 3 - 4 года, менее 15% - для детей младше 3-х лет	Работники Центра
11.	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	25	Наличие и своевременное обновление банка	Педагог-психолог, социальный педагог
12.	За подготовку выставочных экспозиций,	30	Приказ директора Центра,	Работники Центра

	изготовление сувенирной продукции для ярмарок, оформление декораций к проведению культурно-массовых мероприятий		согласованный по подведомственности с муниципальным органом, осуществляющим управление в сфере образования или Департаментом образования и науки Чукотского автономного округа	
13.	Высокая читательская активность обучающихся	10	Анализ формуляров	Работники библиотеки
14.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	10	Количество и качество проведенных мероприятий	Работники библиотеки
15.	Организация рационального поиска информации	25	Наличие электронного каталога литературы и информационных носителей, отзывы учащихся и педагогов	Работники библиотеки
16.	Оформление тематических выставок	10	Наличие постоянно действующей выставки и регулярное обновление	Работники библиотеки
17.	Постоянное обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	25	Факт технической исправности, отсутствие замечаний ГИБДД	Водитель
18.	Обеспечение безопасной перевозки детей	25	Соответствие автотранспортного средства предъявляемым требованиям, план-график организованной перевозки детей, согласованный с ГИБДД	Водитель
19.	Отсутствие ДТП, замечаний	10	Отсутствие замечаний и санкций ГИБДД	Водитель
20.	Соблюдение информационной безопасности	20	Отсутствие несанкционированных доступов и сбоев в работе информационной сети образовательной организации	Сотрудники, ответственные за информационную безопасность

21.	Качественная подготовка к началу учебного года	50	Акт приемки образовательной организации без замечаний или с замечаниями, исправленными в установленные сроки	Работники Центра
22.	Успешное, качественное, своевременное исполнение образовательной организацией внеплановых мероприятий	30	Аналитическая справка, приказ органа, осуществляющего управление в сфере образования	Работники Центра
23.	Обеспечения населения информацией о работе образовательной организации с помощью рекламы в СМИ, Интернете, а также PR-акций	20	Наличие фактических материалов в указанных источниках, зафиксированное проведение PR-акций	Работники Центра
24.	Результативная работа с детьми из социально-неблагополучных семей	20	Наличие социальных и образовательных достижений у детей из социально-неблагополучных семей	Социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги дополнительного образования, тренеры-преподаватели, воспитатели
25.	Функционирование спортзала (спортзалов) с полной загрузкой во внеурочное время, в том числе в выходные дни; ведение журнала ответственными за проведение спортивных занятий:		Отчет о посещаемости	Заместитель директора по воспитательной работе
	50 - 70%;	10		
	свыше 70%	25		
26.	Сохранность контингента спортивных коллективов, в том числе работающих на общественных началах	25	Государственное статистическое наблюдение	Заместитель директора по воспитательной работе, педагогические работники
27.	Высокий уровень занятости детей и родителей спортивными мероприятиями во внеурочное время:		Государственное статистическое наблюдение, результаты мониторингов муниципальных и государственных органов, осуществляющих функции и	Заместитель директора по воспитательной работе, педагогически работники
	60 - 80% детей и 3 - 5% родителей;	20		
	свыше 80% детей и свыше 5% родителей	30		

			полномочия учредителей	
28	Положительная динамика здоровья обучающихся и педагогов по результатам диспансеризации:		Государственное статистическое наблюдение, результаты мониторингов муниципальных и государственных органов, осуществляющих функции и полномочия учредителей	Заместитель директора по воспитательной работе, педагогические работники
	отсутствие роста доли учащихся (педагогов) с III группой здоровья;	30		
	снижение доли учащихся (педагогов) с III группой здоровья	40		
29.	Продолжительная работа (более одного года) в образовательной организации детского, молодежного общественного объединения (класса, отряда, отделения), структурного подразделения (клуба, центра)	25	Приказы Департамента образования и науки Чукотского автономного округа	Заместители директора, педагогические работники

Приложение 3

к Положению об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда работников МБОУ «Центр образования с. Марково»

Показатели назначения и размеры стимулирующих надбавок за сложность и напряженность, возникающие при исполнении должностных (трудовых) обязанностей

N п/п	Показатели и условия установления надбавки за сложность и напряженность	Максимальный размер в процентах от тарифной ставки, оклада, должностного оклада, %	Получатель надбавки за сложность и напряженность
1	2	3	4
1.	Достижение обучающимися более высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом по результатам независимой оценки	25	Заместители директора по учебной, учебно-методической работе
2.	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс	10	Заместители директора по административно-хозяйственной работе, по воспитательной работе
3.	Обеспечение выполнения требований пожарной, антитеррористической, безопасности электро- и энергобезопасности, охраны труда	10	
4.	Организация предоставления дополнительных образовательных и иных услуг населению	20	
5.	Профессиональное образование обучающихся (кроме организаций профессионального образования)	15	Заместители директора
6.	Работа образовательной организации в экспериментальном режиме муниципального или окружного уровня при наличии официального статуса эксперимента (или инновационную)	15	
7.	Организация работы с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья	20	
8.	Стабилизация и снижение количества обучающихся, находящихся на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	15	Заместитель директора по воспитательной работе, педагогические

			работники
9.	Снижение количества обучающихся, находящихся на внутришкольном учете	10	Педагогические работники
10.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников)	10	Работники Центра, если особый режим его работы не предусмотрен должностными обязанностями и не компенсируется иными выплатами
11.	За сохранность контингента обучающихся второго и третьего годов обучения в образовательных организациях (группах) дополнительного образования	15	Педагоги дополнительного образования
12.	Организация и проведение (участие в организации и проведении) летней оздоровительной кампании	20	Заместители директора, педагогические работники
13.	Качественное и своевременное выполнение планов мероприятий по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	10	Заместители директора
14.	Наличие обучающихся, имеющих призовые места в олимпиадах окружного или всероссийского этапа	15	Педагогические работники
15.	Наличие учащихся, имеющих гранты окружного или всероссийского уровня, призовые места в окружных (всероссийских) конкурсах, в образовательной области преподаваемого предмета	10	Педагогические работники
16.	За работу в разновозрастной дошкольной группе или классе-комплекте	10	Воспитатель дошкольной группы, младший воспитатель дошкольной группы, учитель
17.	Участие не менее 75% обучающихся класса (группы) в независимой форме оценки качества знаний с показателем по успеваемости не менее 90% и качеству знания не менее 55%, (для дошкольных образовательных организаций - не менее 75% успешности)	20	Педагогические работники
18.	Апробация инновационных технологий и методик обучения (воспитания) при наличии разрешительных документов муниципального или окружного	15	Заместители директора, педагогические

	уровня на ведение данного вида образовательной деятельности		работники
19.	Реализация национального и регионального компонента в учебных планах образовательной организации	15	Заместители директора, педагогические работники
20.	Стабильная результативность коррекционно-развивающей работы и социализации обучающихся (воспитанников)	15	Педагогические работники
21.	Руководство или активное содействие в функционировании зарегистрированного в установленном порядке детского или молодежного общественного объединения	20	Заместители директора, руководитель детского или молодежного общественного объединения
22.	Работа по вовлечению в коллектив и обеспечение устойчивой посещаемости детского (молодежного) творческого (общественного) объединения (кружка, группы, секции, клуба) несовершеннолетних, стоящих (стоявших) на профилактическом учете различного уровня.	2 (за каждого несовершеннолетнего, стоящего (стоявшего) на учете в Комиссии по делам несовершеннолетних; 0,5% за каждого несовершеннолетнего, стоящего на учете общеобразовательной организации (учреждения профобразования)	Педагог дополнительного образования, руководитель детского (молодежного) общественного объединения
23.	Администрирование информационной сети образовательных организаций	30	Педагогический работник, или работник группы учебно-вспомогательного персонала
24.	Специальный режим работы образовательной организации, несовпадающий с установленными датами выходных и праздничных дней	15	Работники Центра
24.	Качественное выполнение возложенных обязанностей, связанных с индивидуальной материальной ответственностью	10	Работники Центра, заключившие договор о полной материальной ответственности
25.	Работа с персональными данными	10	Работники Центра

26.	Полное обеспечение выполнения требований энергоэффективности	15	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе
27.	Участие образовательных организаций в реализации муниципальных и государственных программ, мероприятиях национального проекта "Образование"	10	Работник Центра
28.	Наличие условий доступа к территориям, зданиям и помещениям для детей-инвалидов (создание необходимой инфраструктуры: пандусы, лифты, эскалаторы, подъемники)	20	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе
29.	Наличие системы мониторинга удовлетворенности качеством и доступностью услуг образовательных организаций	20	Заместители директора
30.	Построение горизонтальных связей с муниципальными, государственными образовательными организациями округа и образовательными организациями иных субъектов Российской Федерации	20	Заместители директора
31.	Организация работы с социально незащищенными группами населения (безработные, пожилые люди) представителями национальных сообществ (диаспор)	25	Работники Центра
32.	Эффективная кадровая политика (отсутствие текучести кадров, минимизация вакансий, повышение квалификации сотрудников, привлечение молодых педагогов)	15	Заместители директора
33.	Ведение научно-исследовательской работы	15	Работники Центра
34.	Реализация социокультурных проектов (школьный музей, газета, театр, социальные проекты, научное общество учащихся, ГТО)	15	Заместители директора, работники Центра