



**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
ЧУКОТСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«НАЧАЛЬНАЯ ШКОЛА С.БИЛЛИНГС»**

**П Р И К А З**

от 10.10.2024 года

№ 01-05/77/1

с. Биллингс

Об утверждении Положения об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда в МБОУ НШ с.Биллингс

Руководствуясь Постановлением Правительства Чукотского АО 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», Уставом образовательного учреждения

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда МБОУ НШ с.Биллингс, согласно приложению к настоящему приказу.

2. Признать утратившим силу Положение об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда МБОУ НШ с.Биллингс, утверждённого приказом от 12.01.2016 № 01-05/09/2.

2.1 довести настоящее Положение до всех участников образовательных отношений;

2.2 обеспечить размещение настоящего Положения на официальном сайте образовательной организации.

3. Настоящий приказ вступает в силу с 01 октября 2024 года.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МБОУ НШ с.Биллингс

Ю.Д. Забияка



стимулирующие надбавки за успешное и добросовестное исполнение должностных (трудовых) обязанностей, в соответствии с разделом 6 настоящего Положения;

иные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

1.4. Выплаты осуществляются за счёт средств, предусмотренных на эти цели дополнительным фондом оплаты труда образовательного учреждения, входящего в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ.

Объём средств, направляемых на осуществление выплат, определяемых настоящим Положением, формируется в соответствии с пунктом 3 Приложения к Закону Чукотского автономного округа от 6 декабря 2013 года № 123-ОЗ «О системе оплаты труда работников образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, и работников иных государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей».

При наличии экономии фонда оплаты труда руководитель образовательного учреждения (далее - руководитель образовательного учреждения) использует средства экономии фонда оплаты труда (далее - ФОТ) для осуществления выплат стимулирующего характера.

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

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

1.7. Выплаты исчисляются исходя из ставки заработной платы, устанавливаемой в соответствии с разделом II Положения об оплате труда работников образовательного учреждения, входящего в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, утверждённого 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», оклада, должностного оклада, с учётом отработанного времени в соответствии с трудовым законодательством (без учёта других надбавок и доплат).

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

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

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

1.10. Образовательная организация, применяющая настоящее Положение для разработки локального нормативного акта, имеет право не использовать отдельные неспецифичные для данной образовательной организации показатели для осуществления выплат, а также конкретизировать установленные настоящим Положением показатели. При этом устанавливаемый максимальный размер выплат, как по отдельным показателям, так и в сумме по введенным подпунктам, не может быть выше установленного настоящим Положением максимального размера выплат.

## **2. Порядок назначения выплат из дополнительного фонда и экономии ФОТа**

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

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

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

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

установление компенсационных и стимулирующих выплат, регулируемых 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 образовательного учреждения, входящего в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, утверждённого Постановлением Правительства Чукотского автономного округа от 24 декабря 2013 года № 526.

Коллегиальный орган образовательного учреждения избирается общим собранием трудового коллектива и обеспечивает демократический общественно-государственный характер управления образовательным учреждением. Количественный состав представителей определяется образовательным учреждением.

В обязательном порядке в состав коллегиального органа образовательного учреждения 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 родительской общественности, не работающего в данном учреждении;

не менее одного представителя органа государственно-общественного управления работников образовательного учреждения.

Не допускается избрание председателем коллегиального органа образовательного учреждения непосредственного руководителя образовательного учреждения.

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

Решение об определении размеров выплат принимается простым большинством голосов членов коллегиального органа образовательного учреждения. Решение коллегиального органа образовательного учреждения оформляется протоколом заседания и подписывается всеми членами коллегиального органа работников образовательного учреждения, присутствующими на заседании. Срок хранения протоколов заседания составляет 1 (один календарный, финансовый) год.

2.2. Назначение выплат устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения в соответствии с протоколом коллегиального органа образовательного учреждения.

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

Максимальный объём фиксированных выплат (фиксированные выплаты - стимулирующие выплаты, устанавливаемые работнику на период от полугода и более и закреплённые 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 образовательного учреждения 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, спортивным (тренажёрным) залом;
- 4) доплату за руководство предметным методическим объединением (методическим кабинетом) образовательного учреждения;
- 5) доплату за предметную и развивающую работу с обучающимися (воспитанниками) во внеурочное и каникулярное время за исключением оплачиваемой деятельности по ведению факультативов, кружков, секций, клубов, индивидуальных и групповых занятий;
- 6) доплату за наставничество;
- 7) доплату за руководство детским общественным объединением, юнармейским отрядом, эколого-биологическим объединением, отделением Российского движения школьников.
- 8) доплату за реализацию образовательных программ дошкольного образования, связанных с преподаванием родных языков и краеведением.

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

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 образовательного учреждения, наполняемости класса, 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 (куратора) в процентах определяется в соответствии с нижеприведенной таблицей, путём умножения количества обучающихся в классе на устанавливаемый процент доплаты за выполнение функции классного руководителя за каждого обучающегося, за исключением условий, указанных в абзаце четвёртом настоящего пункта.

Таблица

<b>Месторасположение образовательного учреждения</b>	<b>Устанавливаемый процент доплаты за выполнение функции классного руководителя (куратора) за каждого обучающегося, %</b>
сельское поселение	1,25

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

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

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

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

1,00 - базовый коэффициент;

$\text{Пкф}_1$  - первый повышающий коэффициент за конкретный качественный показатель работы классного руководителя (куратора);

$\text{Пкф}_2$  - второй повышающий коэффициент за конкретный качественный показатель работы классного руководителя (куратора);

$\text{Пкф}_n$  - 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 образовательного учреждения 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) классных руководителей (кураторов) образовательного учреждения.

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

3.3. Доплата за проверку письменных работ обучающихся устанавливается педагогическому работнику образовательного учреждения, 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.

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

Таблица

№ п/п	Учебная дисциплина (блок учебных дисциплин)	Устанавливаемый процент доплаты за проверку письменных работ обучающихся за каждого учащегося (ДУЧ), %
1.	Начальные классы (математика, русский язык, родной язык, окружающий мир, иностранный язык)	0,75

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

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

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

$P_d$  - итоговый размер доплаты в денежном выражении;

$ST$  - размер тарифной ставки за норму часов;

$N_4$  - установленная норма часов;

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

$D_{\%}$  - расчётный размер доплаты в процентах.

Доплата за проверку письменных работ обучающихся устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения 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 образовательного учреждения.

3.4. Доплата за заведование учебным кабинетом, спортивным (тренажёрным) залом, устанавливается педагогическому работнику за обеспечение функционирования оснащённого учебного кабинета, спортивного (тренажёрного) зала.

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

для учебных кабинетов начального общего образования - 10 процентов;

для спортивного (тренажёрного) зала - 15 процентов;

для учебного кабинета информатики - 30 процентов;

Обязательным условием для установления доплаты за заведование учебным кабинетом, спортивным (тренажёрным) 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 спортивного зала - наличие учебно-методических комплексов, обеспечивающих все изучаемые темы в каждом классе начальной, обеспечивающих физкультурную (спортивную) или туристическую деятельность);

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

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

Доплата за заведование учебным кабинетом, спортивным (тренажёрным) залом устанавливается после прохождения аттестации учебного кабинета, учебных мастерских, спортивного (тренажёрного) зала, музыкального зала приказом руководителя образовательного учреждения на тарификационный период в порядке, предусмотренном разделом 2 настоящего Положения.

Порядок аттестации учебного кабинета, спортивного (тренажёрного) зала определяется локальным актом образовательного учреждения.

3.5. Доплата за руководство предметным методическим объединением (методическим кабинетом) образовательного учреждения (далее - доплата за руководство ПМО) устанавливается педагогическому работнику, являющемуся руководителем объединения педагогов по одной или нескольким родственным учебным дисциплинам (педагогическим направлениям), созданного с целью методического обеспечения образовательного процесса и закреплённого в локальном акте образовательного учреждения (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 образовательного учреждения на определённый период, устанавливаемый этим же приказом, в порядке, предусмотренном разделом 2 настоящего Положения.

3.6. Доплата за предметную и развивающую работу с обучающимися (воспитанниками) во внеурочное и каникулярное время за исключением оплачиваемой деятельности по ведению факультативов, 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 образовательного учреждения по наличию фиксированных объективных показателей.

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

Действия доплаты за предметную и развивающую работу и доплаты за наставничество устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения на определённый период, но не более одного учебного года.

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

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

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

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

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

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

4.1. Стимулирующие выплаты (премии) за выполнение особо важных и сложных заданий, достижение высоких результатов (эффективности) в работе, за успешное и добросовестное исполнение должностных (трудовых) обязанностей (далее - премирование) устанавливаются работнику образовательной организации в целях мотивации к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и их родителей, 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.

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

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

1) для руководителя образовательной организации:

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

отсутствие у руководителя дисциплинарных взысканий;

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

отсутствие замечаний к деятельности образовательной организации со стороны учредителя и контролирурующих 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 образовательной организации;

наличие достижений, связанных с эффективностью и результативностью образовательного процесса;

3) для вспомогательного и технического персонала:

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

отсутствие дисциплинарных взысканий;

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

обеспечение условий обучения в соответствии с нормативными требованиями;

наличие достижений, связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса.

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

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

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

4.8. Премирование начисляется работнику образовательной организации пропорционально отработанному времени.

## **5. Стимулирующие надбавки за сложность и напряжённость, возникающие при выполнении должностных (трудовых) обязанностей**

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

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

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

## **6. Иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера**

6.1. При наличии экономии фонда оплаты труда производится:

6.1.1 стимулирующая надбавка за стаж работы на педагогических должностях, за исключением должности дежурный по режиму (включая старшего), и руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, выплачивается ежемесячно в процентах к тарифной ставке, должностному окладу:

от 6 месяцев до 2 лет - 5 процентов от тарифной ставки, должностного оклада;

от 2 лет до 5 лет - 10 процентов от тарифной ставки, должностного оклада;

от 5 лет до 10 лет - 15 процентов от тарифной ставки, должностного оклада;

от 10 лет до 15 лет - 20 процентов от тарифной ставки, должностного оклада;

от 15 лет и выше - 30 процентов от тарифной ставки, должностного оклада.

6.1.2 выплата материальной помощи 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;

6.1.3 стимулирующие и иные выплаты в связи с юбилейными датами, государственными и профессиональными праздниками и иными знаменательными

событиями, а также разовые выплаты стимулирующего характера (премии) для поощрения работников образовательной организации за особые достижения в труде. Размеры выплат устанавливаются в фиксированной сумме и выплачиваются без учёта районного коэффициента (РК) и северной надбавки (СН).

6.2 Иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения в порядке, предусмотренном разделом 2 настоящего Положения.

6.3. Образовательное учреждение имеет право устанавливать работникам выплаты стимулирующего и социального характера за счёт полученных им средств по приносящей доход деятельности в рамках действующих правовых норм.

Приложение 1  
к Положению об условиях и порядке использования  
дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда  
МБОУ НШ с.Биллингс

**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	Повышающий коэффициент	Индикатор качественного показателя работы классного руководителя
1	2	3	4
1.	Отсутствие замечаний по ведению документации классного руководителя, установленной локальным актом образовательного учреждения	0,2	Приказ (справка) о проверке документации классного руководителя
2.	Ведение классного журнала в интерактивном режиме (с применением информационных технологий) с обеспечением персонализированного доступа родителей к информации о своем ребенке через сеть Интернет	0,3	Наличие электронного классного журнала с персонализированным доступом через сеть Интернет
3.	Создание и систематическое обновление электронной базы персональных данных об учащихся и родителях без вывода данных в сеть Интернет	0,2	Наличие электронной базы персональных данных об учащихся и родителях с обновлением не реже 1 раза в неделю
4.	Еженедельная проверка дневников учащихся, еженедельное фиксированное информирование родителей, установление обратной связи	0,2	Приказ (справка) по итогам проверки (мониторинга) дневников учащихся
5.	Полное исполнение плана воспитательной работы за учебную четверть	0,2	Приказ (справка) о проверке (мониторинге) исполнения планов работы
6.	Развитость самоуправления в классе с учётом возрастных особенностей учащихся	0,1	Планирование, организация и проведение мероприятий учащимися
7.	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
8.	Сохранение качественных показателей уровня знаний класса по итогам учебной четверти (промежуточного контроля) по отношению к предыдущему периоду	0,2	Приказ (справка) о проверке (мониторинге) качества знаний класса по итогам учебной четверти в сопоставлении с предыдущими аналогичными

			показателями (промежуточного контроля)
9.	Положительная динамика качественных показателей уровня знаний класса по итогам учебной четверти (промежуточного контроля) по отношению к предыдущему периоду	0,1	Приказ (справка) о проверке (мониторинге) качества знаний класса по итогам учебной четверти в сопоставлении с предыдущими аналогичными показателями (промежуточного контроля)
10.	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
11.	Результативное участие в общешкольных мероприятиях	0,1	Приказ (справка) по итогам общешкольных мероприятий
12.	Снижение количества учащихся, стоящих (стоявших) на профилактическом учёте различного уровня по отношению к предыдущему периоду	0,1	Информационная справка об учащихся, стоящих на профилактическом учёте различного уровня по итогам учебной четверти в сопоставлении с предыдущими аналогичными показателями
13.	Активное вовлечение родителей в воспитательные мероприятия класса (школы)	0,1	Участие в мероприятиях класса (школы) не менее 25% в целом за рассматриваемый период
14.	Активное привлечение педагогических работников школы к исполнению плана воспитательной работы класса. Организация взаимодействия педагогов, работающих с классом; эффективное педагогическое взаимодействие	0,1	Участие педагогических работников школы в воспитательной работе, при условии, что данная работа не входит в их должностные обязанности. Реализация предложений профессиональных объединений педагогов
15.	Снижение количества пропусков занятий учащимися без уважительных причин по отношению к предыдущему периоду	0,1	Внутришкольная сравнительная статистика итогам учебной четверти в сопоставлении с предыдущими аналогичными показателями
16.	Социальная активность учащихся и класса	0,1	Благодарности, письма, информации, грамоты, дипломы от организаций
17.	Высокая активность классного руководителя в профессиональной среде по накоплению и передача позитивного опыта	0,1	Информация, подтверждающая активность классного руководителя с учётом протоколов профессиональных объединений педагогов, сведений средств массовой коммуникации, опубликованных статей, изданных книг, брошюр
18.	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)

19.	Эффективная организация проведения отдельных мероприятий, в том числе внеплановых, а также эффективная организация дежурства класса	0,1	Приказ (справка), предложение администрации образовательного учреждения
20.	Наличие атмосферы защищенности и эмоционального комфорта в классе, отсутствие конфликтов среди учащихся	0,1	Информация педагога-психолога, социального педагога, отсутствие конфликтных ситуаций
21.	Разработка (адаптация) и внедренных инновационных воспитательных технологий	0,1	Наличие аналитического отчета по результатам внедрения не менее одной инновационной воспитательной технологии
22.	Активное участие учащихся (класса) в функционировании средств массовой информации различных уровней, интернет-сайта школы	0,1	Регулярный выход статей, заметок учащихся (класса) в школьной (районной) печати, размещение статей, заметок учащихся (класса) на сайте школы, при условии, что данная деятельность ведется не в рамках секции (кружка, клуба)
23.	Результативная работа с детьми из социально-неблагополучных семей	0,2	Наличие социальных и образовательных достижений у детей из социально-неблагополучных семей

Приложение 2  
к Положению об условиях и порядке использования  
дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда  
МБОУ НШ с.Биллингс

**Показатели для назначения и размеры стимулирующих выплат (премии) за выполнение особо важных и сложных заданий, достижение высоких результатов, качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей**

№ п/п	Условия и показатели премирования	Максимальный размер премирования в процентах от тарифной ставки, оклада, должностного оклада, %	Основание (индикатор) премирования	Категория получателей
1	2	3	4	5
1.	Результаты государственной итоговой аттестации с независимой формой оценки качества знаний, совпадающие (с отклонением не более 5%) с среднероссийскими (сред- нерегionalными) показатели предыдущих лет	40	Приказы Департамента образования, культуры и молодежной политики Чукотского автономного округа по итоговой аттестации учащихся	Педагогические работники
2.	Результаты подготовки обучающихся (воспитанников) при переходе на следующую ступень образования, подтвержденные независимой оценкой и превышающие среднерегionalные показатели	50	Приказы органа, осуществляющего управление в сфере образования, согласованные с Департаментом образования, культуры и молодежной политики Чукотского автономного округа	Руководители образовательного учреждения и педагогические работники
3.	Результаты подготовки обучающихся (воспитанников) при переходе на следующую ступень образования, подтвержденные независимой оценкой и совпадающие (с отклонением не более 5%)	30	Приказы органа, осуществляющего управление в сфере образования, согласованные с Департаментом образования, культуры и молодежной политики Чукотского автономного округа	Педагогические работники

4.	<p>Качественная подготовка, разработка, проведение мероприятий, обобщение и распространение опыта на уровне:</p> <p>образовательного учреждения муниципального уровня, окружного уровня, всероссийского уровня</p>	<p>20 25 35 40</p>	<p>Наличие любой формы благодарности образовательному учреждению (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</p>	<p>Руководители образовательного учреждения и педагогические работники</p>
5.	<p>Призовые места в конкурсах и олимпиадах:</p> <p>муниципального, окружного, всероссийского уровня</p>	<p>20 30 40</p>	<p>Издание нормативных актов различного уровня. Наличие грамот, дипломов, грантов образовательному учреждению (учащемуся, педагогу, руководителю) соответственно местных органов самоуправления, органов государственной власти Чукотского автономного округа, федеральных органов государственной власти, а также иных организаций или объединений граждан</p>	<p>Руководители образовательного учреждения и педагогические работники</p>
6.	<p>Подготовка экспертных заключений для муниципальной аттестационной комиссии</p>	<p>3 (за каждое экспертное заключение)</p>	<p>Ходатайство председателя аттестационной комиссии</p>	<p>Руководители образовательного учреждения и педагогические работники</p>
7.	<p>Низкая заболеваемость и стабильная посещаемость воспитанниками дошкольных групп</p>	<p>40</p>	<p>Фиксированные итоги учёта посещаемости образовательного учреждения 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</p>	<p>Работники образовательного учреждения</p>
8.	<p>Качественное исполнение важных и сложных</p>	<p>50</p>	<p>Приказ руководителя образовательного</p>	<p>Работники</p>

	заданий, связанных как с образовательным процессом, так и обеспечением условий для ведения образовательного процесса		учреждения, согласованный по подведомственности с муниципальным органом, осуществляющим управление в сфере образования или Департаментом образования, культуры и молодежной политики Чукотского автономного округа	образовательного учреждения
9.	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	25	Наличие и своевременное обновление банка	Педагог-психолог, социальный педагог
10.	За подготовку выставочных экспозиций, изготовление сувенирной продукции для ярмарок, оформление декораций к проведению культурно-массовых мероприятий	30	Приказ руководителя образовательного учреждения, согласованный по подведомственности с муниципальным органом, осуществляющим управление в сфере образования, или Департаментом образования, культуры и молодежной политики Чукотского автономного округа	Работники образовательного учреждения
11.	Соблюдение информационной безопасности	20	Отсутствие несанкционированных доступов и сбоев в работе информационной сети образовательного учреждения	Работники, ответственные за информационную безопасность
12.	Качественная подготовка к началу учебного года	50	Акт приёмки образовательного учреждения без замечаний или с замечаниями, исправленными в установленные сроки	Работники образовательного учреждения
13.	Успешное, качественное, своевременное исполнение образовательным учреждением внеплановых мероприятий	30	Аналитическая справка, приказ органа, осуществляющего управление в сфере образования	Работники образовательного учреждения
14.	Обеспечения населения информацией о работе учреждения с помощью рекламы в СМИ, Интернете, а также PR-акций	20	Наличие фактических материалов в указанных источниках, зафиксированное проведение PR-акций	Работники образовательного учреждения
15.	Юбилейное событие в жизни учреждения, имеющее широкий резонанс в жизни округа и носящее характер публичной оценки деятельности	50	Нормативный правовой акт органов местного самоуправления, Правительства Чукотского автономного округа, приказ органа, осуществляющего управление в	Работники образовательного учреждения

			сфере образования, Комитета по спорту и туризму Чукотского автономного округа	
16.	Результативная работа с детьми из социально-неблагополучных семей	20	Наличие социальных и образовательных достижений у детей из социально-неблагополучных семей	Социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги дополнительного образования, воспитатели
17.	Сохранность контингента спортивных коллективов, в том числе работающих на общественных началах	25	Государственное статистическое наблюдение	педагогические работники
18.	Высокий уровень занятости детей и родителей спортивными мероприятиями во внеурочное время: 60-80% детей и 3-5% родителей; свыше 80% детей и свыше 5% родителей	20 30	Государственное статистическое наблюдение, результаты мониторингов муниципальных и государственных органов, осуществляющих функция и полномочия учредителей	Руководители образовательного учреждения, педагогически работники
19.	Положительная динамика здоровья обучающихся и педагогов по результатам диспансеризации: отсутствие роста доли учащихся (педагогов) с III группой здоровья; снижение доли учащихся (педагогов) с III группой здоровья	30 40	Государственное статистическое наблюдение, результаты мониторингов муниципальных и государственных органов, осуществляющих функция и полномочия учредителей	Руководители образовательного учреждения, педагогические работники
20.	Качественное, добросовестное и своевременное исполнение должностных обязанностей, отсутствие фактов неявки на работу и/или опозданий на работу без уважительной причины, отсутствие дисциплинарных взысканий	30	Отсутствие актов об опоздании на работу или неявки на работу без уважительной причины; отсутствие приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности; отсутствие справок, приказов о некачественном и/или недобросовестном и/или несвоевременном исполнении возложенных обязанностей	Работники образовательного учреждения

Приложение 3  
к Положению об условиях и порядке использования  
дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда  
МБОУ НШ с.Биллингс

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

№ п/п	Показатели и условия установления надбавки за сложность и напряжённость	Максимальный размер в процентах от тарифной ставки, оклада, должностного оклада, %	Получатель надбавки за сложность и напряжённость
1	2	3	4
1	Стабилизация и снижение количества обучающихся, находящихся на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних	15	Педагогический работник
2	Снижение количества обучающихся, находящихся на внутришкольном учёте	10	Педагогический работник
3	Превышение проектной наполняемости по количеству обучающихся (воспитанников)	5	Педагогический работник
4	За сохранность контингента обучающихся второго и третьего годов обучения в образовательных учреждениях (группах) дополнительного образования детей	15	Педагог дополнительного образования
5	Организация и проведение (участие в организации и проведении) летней оздоровительной кампании	20	Педагогический работник
6	Наличие постоянно действующего сайта образовательного учреждения, участие в процедурах независимой оценки качества социальных услуг в сфере образования	10	Педагогический работник,
7	Наличие обучающихся, имеющих призовые места в олимпиадах окружного или всероссийского этапа	15	Педагогический работник
8	Наличие учащихся, имеющих гранты окружного или всероссийского уровня, призовые места в окружных (всероссийских) конкурсах, в образовательной области преподаваемого предмета	10	Педагогический работник

9	За работу в разновозрастной дошкольной группе или классе-комплекте	10	Воспитатель дошкольной группы, младший воспитатель дошкольной группы, учитель
10	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 учреждений - не менее 75% успешности)	20	Педагогический работник
11	Апробация инновационных технологий и методик обучения (воспитания) при наличии разрешительных документов муниципального или окружного уровня на ведение данного вида образовательной деятельности	15	Педагогический работник
12	Внедрение и эффективная и результативная реализация национального и регионального аспекта в учебные планы образовательного учреждения	15	Педагогический работник
13	Стабильная результативность коррекционно-развивающей работы и социализации обучающихся (воспитанников)	15	Педагогический работник
14	Обеспечение среднемесячной посещаемости занятий обучающимися в учреждениях начального профессионального образования не ниже 75% от численности контингента группы	30	Классный руководитель групп начального профессионального образования
15	Руководство или активное содействие в функционировании зарегистрированного в установленном порядке детского или молодежного общественного объединения	20	Руководитель детского или молодежного общественного объединения
16	Работа по вовлечению в коллектив и обеспечение устойчивой посещаемости детского (молодежного) творческого (общественного) объединения (кружка, группы, секции, клуба) несовершеннолетних, стоящих (стоявших) на профилактическом учёте различного уровня.	2 (за каждого несовершеннолетнего, стоящего (стоявшего) на учёте в Комиссии по делам несовершеннолетних; до 0,5% за каждого несовершеннолетнего, стоящего на учёте общеобразовательного учреждения (учреждения профобразования)	Педагог дополнительного образования, руководитель детского (молодежного) общественного объединения
17	Системное администрирование информационной сети образовательного учреждения, при условии включения в сеть не менее 70% компьютеров	30	Педагогический работник, или работник группы учебно-вспомогательного персонала

18	Специальный режим работы образовательного учреждения, несовпадающий с установленными датами выходных и праздничных дней	15	Работник образовательного учреждения
19	Постоянная дополнительная работа по решению образовательных, организационных, финансовых и иных хозяйственных задач	20	Работник образовательного учреждения
20	Индивидуальная материальная, финансовая ответственность	10	Работник образовательного учреждения
21	Работа с конфиденциальными сведениями	10	Работник образовательного учреждения
22	Внеплановое изменение в сторону повышения содержания или объёма работы	100 (с учётом содержания или объёма работы)	Работник образовательного учреждения
23	Участие учреждения в реализации муниципальных и государственных программ	30	Работник образовательного учреждения
24	Организация работы с социально незащищенными группами населения (безработные, пожилые люди) представителями национальных сообществ (диаспор)	25	Работник образовательного учреждения
25	Ведение научно-исследовательской работы	15	Работник образовательного учреждения
26	Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся)	15	Работник образовательного учреждения