



Анадырский муниципальный район
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ села ВАЕГИ»

от 09.01.2019г.

№ 2 - ОД

Об утверждении Положения
«Об условиях и порядке использования
дополнительного фонда, и экономии
фонда оплаты труда МБОУ «Центр образования с. Ваеги»

На основании Постановления Правительства ЧАО № 101 от 28.02.2014 г. «Об утверждении Примерного положения об условиях и порядке использования дополнительного фонда, и экономии фонда оплаты труда образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, и работников иных государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей», Постановления Правительства ЧАО от 18 сентября 2017 года № 341

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение «Об условиях и порядке использования дополнительного фонда, и экономии фонда оплаты труда МБОУ «Центр образования с. Ваеги» Ответственный: Дудченко И.Л. - директор. Срок: 09.01.2019 г.

2. Документоведу Кондратьевой Г.А. ознакомить весь коллектив МБОУ «Центр образования с. Ваеги» с настоящим Положением.

3. Руководителям структурных подразделений Брайченко Р.Н.-заместитель директора по УВР, Гуньковой Н.В. – заместитель директора по ДО, Нувано Н.Н. - инженер, оказать консультационную и иную помощь сотрудникам в ознакомлении с Положением «Об условиях и порядке использования дополнительного фонда, и экономии фонда оплаты труда МБОУ «Центр образования с. Ваеги».

4. Разместить Положение «Об условиях и порядке использования дополнительного фонда, и экономии фонда оплаты труда МБОУ «Центр образования с. Ваеги» на информационном стенде учреждения. Ответственный: Г.А. Кондратьева – документовед. Срок: 09.01.2019 г.

5. Разместить Положение «Об условиях и порядке использования дополнительного фонда, и экономии фонда оплаты труда МБОУ «Центр образования с. Ваеги» на сайте учреждения. Ответственный: Дорджиев А.В. – заместитель директора по ИКТ. Срок: 11.01.2019 г.

6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор
С приказом ознакомлен(а)
№ п/п Дата

Подпись

И.Л. Дудченко

гасшифровка

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

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано на основании Постановления Правительства ЧАО № 101 от 28.02.2014 г. «Об утверждении Примерного положения об условиях и порядке использования дополнительного фонда, и экономии фонда оплаты труда образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, и работников иных государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей» (далее - Положение).

1.2. Настоящее Положение вводится в целях обеспечения условий перехода к эффективным контрактам, формирования единых подходов и унифицированных критериев использования надтарифной части и экономии фонда оплаты труда образовательного учреждения, а также повышения материальной заинтересованности в качестве образовательного и воспитательного процесса, в обеспечении условий предоставления образовательных услуг и конечных результатах труда работников образовательного учреждения (далее - работники образовательного учреждения).

1.3. Положение определяет условия, порядок, виды и максимальные размеры выплат, осуществляемых за счет средств дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда образовательного учреждения, (далее - дополнительный фонд и экономия ФОТа) в части назначения работникам образовательного учреждения выплат, включающих в себя:

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

стимулирующие выплаты (премии) за выполнение особо важных и сложных заданий, достижение высоких результатов, в соответствии с разделом 4 настоящего Положения;

стимулирующие надбавки за сложность и напряженность, возникающие при исполнении должностных (трудовых) обязанностей и не предусмотренные должностными инструкциями, в соответствии с разделом 5 настоящего Положения;

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 счет средств, предусмотренных на эти цели дополнительным фондом оплаты труда образовательного учреждения.

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 образовательных учреждений дополнительного образования детей».

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

1.5. С целью недопущения перерасхода финансовых средств дополнительного фонда и экономии ФОТа, все проекты приказов, устанавливающих выплаты, проходят согласование с централизованной бухгалтерией 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 образовательного учреждения, оклада, должностного оклада, с учетом отработанного времени в соответствии с трудовым законодательством (без учета других надбавок и доплат).

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

1.8. Выплаты начисляются работнику образовательного учреждения пропорционально отработанному времени.

1.9. 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.

1.10. 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 образовательного учреждения с учетом пункта 1.4 настоящего Положения комиссией по распределению выплат стимулирующего характера (далее - представительный орган образовательного учреждения) по представлению администрации образовательного учреждения, за исключением следующих случаев:

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

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

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

установление компенсационных и стимулирующих выплат, регулируемых разделом VI Положения об оплате труда работников образовательного учреждения;

установление стимулирующей надбавки за высокое педагогическое мастерство, регулируемое Порядком назначения и выплаты стимулирующей надбавки за высокое педагогическое мастерство педагогическим и руководящим работникам образовательного учреждения.

Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (представительный орган образовательного учреждения) избирается общим собранием трудового коллектива и обеспечивает демократический общественно-государственный характер управления образовательным учреждением.

Количественный состав представителей определяется образовательным учреждением, но не более 5 человек.

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

представитель педагогического персонала - не более 1 человека;

представитель административно-управленческого персонала - не более 1 человека;

представитель вспомогательного персонала - не более 1 человека;

представитель обслуживающего персонала - не более 1 человека;

представитель родительской общественности, не работающий в данном учреждении – не более 1 человека;

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

Представительный 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 представительного органа образовательного учреждения.

Решение представительного органа образовательного учреждения оформляется протоколом заседания и подписывается всеми членами представительного органа работников образовательного учреждения, присутствующими на заседании.

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

2.3. Установление стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения осуществляется Управлением социальной политики Администрации Анадырского муниципального района ЧАО, за счет и в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения,

При поступлении выраженного и обоснованного мнения органа государственного-общественного управления работников образовательного учреждения, родительской общественности поселения данное мнение учитывается при назначении стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения в обязательном порядке.

3. Условия назначения доплат 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, учебными мастерскими, спортивным залом;

4) доплату за руководство предметным методическим объединением образовательного учреждения;

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;

б) доплату за наставничество.

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 утвержденным планом воспитательной работы образовательного учреждения, а также за ведение классной документации, установленной локальным актом образовательного учреждения.

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 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 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 руководителя образовательного учреждения на тарификационный период одновременно с назначением классных руководителей.

Размер доплаты за выполнение функции классного руководителя 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

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

$K_{\text{дк}}$ - суммарный повышающий коэффициент к доплате за выполнение функции классного руководителя,

1,00 - базовый коэффициент,

$K_{\text{пф}_1}$ - первый повышающий коэффициент за конкретный качественный показатель работы классного руководителя,

Пкф₂ - 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 руководителя образовательного учреждения по представлению заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

Суммарный повышающий коэффициент к доплате за выполнение функции классного руководителя устанавливается по итогам учебного триместра на период следующего учебного триместра.

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.

Расчетный размер доплаты (Д%) за проверку письменных работ обучающихся в процентах исчисляется путем умножения устанавливаемого процента данной доплаты за каждого учащегося (Д_{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 (Д _{уч}), %
1.	Начальные классы (математика, русский язык, родной язык, окружающий мир)	0,75
2.	Русский язык и литература, родной язык	0,95
3.	Математика, алгебра, геометрия, алгебра и начала анализа	0,85
4.	Физика, химия, иностранный язык	0,75
5.	Биология, география, черчение, информатика, история, обществознание,	0,70
6.	Общетехнические и специальные дисциплины в профессиональных образовательных учреждениях	0,70
7.	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,

CT - размер тарифной ставки за норму часов,

N_4 - установленная норма часов,

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

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

Доплата за проверку письменных работ обучающихся устанавливается приказом руководителя 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, учебными мастерскими, музыкальным залом, спортивным залом, устанавливается педагогическому работнику за обеспечение функционирования оснащенного учебного кабинета, учебной мастерской, музыкального зала, спортивного зала.

Доплата за заведование учебным кабинетом, учебными мастерскими, спортивным (тренажерным) залом, выставочным, музыкальным залом, 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 (полного) общего образования и спортивного (тренажерного) зала - 15 процентов;

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

для музыкальных залов – 10 процентов.

Обязательным условием для установления доплаты за заведование учебным кабинетом, учебными мастерскими, музыкальным залом, спортивным залом, является:

1) для учебных кабинетов начального общего образования - наличие учебно-методических комплексов, обеспечивающих все учебные предметы федерального компонента учебного плана (федерального государственного образовательного стандарта), за исключением информатики и иностранного языка, и наличие в обязательном порядке автоматизированного рабочего места учителя: системный компьютерный блок, монитор, видеопроектор или интерактивная доска;

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

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

Доплата за заведование учебным кабинетом, учебными мастерскими, музыкальным залом, спортивным залом, устанавливается после прохождения аттестации учебного кабинета, учебных мастерских, спортивного зала, приказом руководителя образовательного учреждения 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 образовательного учреждения.

3.5. Доплата за руководство предметным методическим объединением 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 закрепленного 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 повышающий коэффициент в диапазоне от 1,1 до 3,0.

Доплата за руководство ПМО устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения 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 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 устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения на определенный период, но не более одного учебного года.

3.7. В случае замещения основного работника, имеющего доплаты, определенные 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 определенный период.

3.8. Доплаты, определенные 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 (воспитывающимся) в неспециализированных классах (группах), при наличии обоснований устанавливаются с повышающим коэффициентом 1,1.

4. Условия назначения стимулирующих выплат (премии) за выполнение особо важных и сложных заданий, достижение высоких результатов

4.1. Стимулирующие выплаты (премии) за выполнение особо важных и сложных заданий, достижение высоких результатов (далее - премирование) устанавливаются работнику образовательного учреждения по условиям и показателям в соответствующих размерах, в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

4.2. Премирование осуществляется по отношению к конкретным работникам образовательного учреждения, оказавшим существенный вклад в выполнение особо важных и сложных заданий, достижение высоких результатов.

4.3. Премирование является нефиксированной стимулирующей выплатой и может устанавливаться по итогам месяца, квартала, учебного года, 9 месяцев, календарного года или иных периодов.

4.4. Премирование работника образовательного учреждения устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения в порядке, предусмотренном разделом 2 настоящего Положения.

5. Условия назначения стимулирующих надбавок за сложность и напряженность, возникающие при исполнении должностных (трудовых) обязанностей и не предусмотренные должностными инструкциями

5.1. Стимулирующие надбавки за сложность и напряженность, возникающие при исполнении должностных (трудовых) обязанностей и непредусмотренные должностными инструкциями (далее - надбавки за сложность и напряженность) устанавливаются работнику образовательного учреждения по условиям и показателям в соответствующих размерах, в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

5.2. Выплата надбавки за сложность и напряженность устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения в порядке, предусмотренном разделом 2 настоящего Положения.

5.3. Надбавка за сложность и напряженность может устанавливаться на месяц, квартал, тарификационный период, учебный год, в соответствии с решением представительного органа работников образовательного учреждения.

6. Условия назначения стимулирующих надбавок за успешное и добросовестное исполнение должностных (трудовых) обязанностей

6.1. Стимулирующие надбавки за успешное и добросовестное исполнение должностных (трудовых) обязанностей устанавливаются работнику образовательного учреждения по факту выполнения следующих условий:

1) для работников административно-управленческого персонала образовательного учреждения:

строгое выполнение функциональных обязанностей согласно Уставу образовательного учреждения;

профессиональное владение состоянием дел по предмету деятельности образовательного учреждения; видение проблем, применение современных управленческих способов и средств их решения; анализ и прогнозирование процессов в управляемой сфере, конкретность и реальность промежуточных и конечных результатов;

своевременное, качественное и полное исполнение мероприятий по приоритетным направлениям деятельности образовательного учреждения и отраслевой сферы; исполнение федерального законодательства, указов и поручений Президента Российской Федерации, законов Чукотского автономного округа, постановлений и распоряжений Губернатора и Правительства Чукотского автономного округа, органов местного самоуправления, нормативных документов Департамента образования, культуры и молодежной политики Чукотского автономного округа, Комитета по спорту и туризму Чукотского автономного округа, участие в подготовке материалов для рассмотрения на заседаниях совещательных и коллегиальных органов, своевременное рассмотрение обращений граждан и общественных объединений, предприятий, организаций и учреждений, государственных органов и органов местного самоуправления;

высокий профессиональный уровень, в том числе системность, последовательность и эффективность выполнения мероприятий по деятельности образовательного учреждения, новаторство и конструктивность предлагаемых управленческих решений, активное развитие позитивных процессов в управлении образовательным учреждением;

наличие в учреждении системы обратной связи с потребителями услуг путем внедрения системы регистрации, рассмотрения и реагирования на жалобы и предложения посетителей, родителей по улучшению работы, отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, а также профессиональное разрешение конфликтных ситуаций;

работа без листков нетрудоспособности;

неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка работы образовательного учреждения.

2) для педагогических работников:

стабильность и рост качества обучения и воспитания;

позитивные результаты внеурочной деятельности;

признание родительской общественностью, органами управления в сфере образования, органом государственно-общественного управления образовательного учреждения результативности учебно-воспитательного процесса;

работа без листков нетрудоспособности;

положительные результаты работы с детьми из социально-неблагополучных семей;

иные достижения, связанные с эффективностью и результативностью образовательного процесса.

3) для вспомогательного и технического персонала:
отсутствие замечаний по исполнению должностных обязанностей со стороны администрации образовательного учреждения;
проявление разумной инициативы и творческого отношения к делу в процессе исполнения должностных обязанностей;
обеспечение условий обучения в соответствии с нормативными требованиями;
работа без листков нетрудоспособности;
иные достижения, связанные с эффективным обеспечением образовательного процесса.

6.2. Стимулирующая надбавка за успешное и добросовестное исполнение должностных (трудовых) обязанностей является нефиксированной стимулирующей выплатой и устанавливается в процентах от тарифной ставки, оклада, должностного оклада работника образовательного учреждения по итогам месяца, квартала, учебного года, календарного года в соответствии с решением представительного органа работников образовательного учреждения без ограничения максимального размера в пределах имеющихся средств дополнительного фонда и экономии ФОТа.

6.3. Выплата стимулирующей надбавки за успешное и добросовестное исполнение должностных (трудовых) обязанностей устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения в порядке, предусмотренном разделом 2 настоящего Положения.

7. Условия назначения иных выплат стимулирующего и компенсационного характера

7.1. При наличии экономии фонда оплаты труда в индивидуальном порядке по заявлению работника производится:

1) 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;

2) стимулирующие выплаты в связи с юбилейными датами и иными знаменательными событиями (юбилеи: 50,55,60,65 – летие и свадьба);

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

7.3 В Центре может устанавливаться стимулирующая выплата с целью социальной адаптации педагогических специалистов в размере до 100% от ставки, должностного оклада, 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.

7.4 Работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, (относящиеся к отрасли образования) и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, устанавливается ежемесячная добавка 1000 рублей, при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

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

(Фамилия Имя Отчество классного руководителя)		(Класс)			(Месяц)	(Учебный год)
№ п/п	Качественный показатель работы классного руководителя	Повышающий коэффициент	Самооценка клас-го. рук-ля	Оценка зам. дир. по восп. работе.	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 учетом 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 учете различного уровня по отношению к предыдущему периоду	0,1		Информационная справка об учащихся, стоящих на профилактическом учете 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 учетом 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
	Итого максимум:	33		
	Подписи классного руководителя/заместителя по ВР			

Условия назначения и размеры стимулирующих выплат (премии) педагогическим работникам за выполнение особо важных и сложных заданий, достижение высоких результатов

(Фамилия Имя Отчество педагогического работника)		(Класс)		(Месяц)		(Учебный год)	
№ п/п	Условия и показатели премирования	Максимальный размер премирования в процентах от тарифной ставки, оклада, должностного оклада, %	Основание (индикатор) премирования	Самооценка педагогического работника	Оценка зам. дир. по учебной работе	Оценка зам. дир. по доп. обучению	Категория получателей
1.	Результаты государственной итоговой аттестации с независимой формой оценки качества знаний, превышающие среднероссийские (среднерегиональные) показатели предыдущих лет	60	Приказы Департамента образования, культуры и молодежной политики Чукотского автономного округа по итоговой аттестации учащихся				Педагогические работники
2.	Результаты государственной итоговой аттестации с независимой формой оценки качества знаний, совпадающие (с отклонением не более 5%) с среднероссийскими (среднерегиональными) показатели предыдущих лет	40	Приказы Департамента образования, культуры и молодежной политики Чукотского автономного округа по итоговой аттестации учащихся				Педагогические работники
3.	Результаты подготовки обучающихся (воспитанников) при переходе на следующую ступень образования, подтвержденные независимой оценкой и превышающие среднерегиональные показатели	50	Приказы органа, осуществляющего управление в сфере образования, согласованные с Департаментом образования, культуры и молодежной политики Чукотского автономного округа				Педагогические работники
4.	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
5.	Качественная подготовка, разработка, проведение мероприятий, обобщение и распространение опыта на уровне образовательного учреждения	20	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				Педагогические работники
	муниципального уровня,	25					
	окружного уровня,	35					
	всероссийского уровня	40					

6.	Призовые места в конкурсах и олимпиадах муниципального, окружного, всероссийского уровня	20 30 40	Издание нормативных актов различного уровня. Наличие грамот, дипломов, грандов 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				Педагогические работники
7.	Подготовка экспертных заключений для муниципальной аттестационной комиссии	3 (за каждое экспертное заключение)	Ходатайство председателя аттестационной комиссии.				Педагогические работники
8.	Низкая заболеваемость и стабильная посещаемость воспитанниками дошкольных групп	40	Фиксированные итоги учета 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				Работники образовательного учреждения
9.	Качественное исполнение важных и сложных заданий, связанных как с образовательным процессом, так и обеспечением условий для ведения образовательного процесса	50	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
10.	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	25	Наличие и своевременное обновление банка				Педагог-психолог, социальный педагог
11.	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
12.	Соблюдение информационной безопасности	20	Отсутствие несанкционированных доступов и сбоев в работе информационной сети образовательного учреждения				Работники, ответственные за информационную безопасность
13.	Качественная подготовка к началу учебного года	50	Акт приемки образовательного учреждения без замечаний или с замечаниями, исправленными в установленные сроки				Работники образовательного учреждения
14.	Успешное, качественное, своевременное исполнение образовательным учреждением внеплановых мероприятий	30	Аналитическая справка, приказ органа, осуществляющего управление в сфере образования				Работники образовательного учреждения

15.	Обеспечения населения информацией о работе учреждения с помощью рекламы в СМИ, Интернете, а также PRакций	20	Наличие фактических материалов в указанных источниках, зафиксированное проведение PRакций				Работники образовательного учреждения
16.	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 сфере образования				Работники образовательного учреждения
17.	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
18.	Сохранность контингента спортивных коллективов, в том числе работающих на общественных началах	25	Государственное статистическое наблюдение				Педагогические работники
19.	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				Педагогические работники
20.	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				Педагогические работники
21.	Высокая читательская активность обучающихся	10	Анализ формуляров				Работники библиотеки
22.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	10	Количество и качество проведенных мероприятий				Работники библиотеки
23.	Организация рационального поиска информации	25	Наличие электронного каталога литературы и информационных носителей, отзывы учащихся и педагогов				Работники библиотеки
24.	Оформление тематических выставок	10	Наличие постоянно действующей выставки и регулярное обновление				Работники библиотеки
	Подписи педагогического работника/заместителей по УР и ДО.						

Условия назначения и размеры стимулирующих надбавок работникам за сложность и напряженность, возникающие при выполнении должностных (трудовых) обязанностей и не предусмотренные должностными инструкциями

№ п/п	Показатели и условия установления надбавки за сложность и напряженность	Максимальный размер в процентах от тарифной ставки, оклада, должностного оклада, %	(Месяц)			(Учебный год)			Получатель надбавки за сложность и напряженность
			(Фамилия Имя Отчество работника)	(Класс)	Самооценка работника	Оценка зам. дир. по учебной работе	Оценка зам. дир. по воспитательной работе	Оценка зам. дир. по дошк. обучению	
1	2	3						4	
1	Стабилизация и снижение количества обучающихся, находящихся на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	15						Педагогический работник	
2	Снижение количества обучающихся, находящихся на внутришкольном учете	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	10						Педагогический работник, или работник группы вспомогательного персонала	
7	Наличие обучающихся, имеющих призовые места в олимпиадах окружного или всероссийского этапа	15						Педагогический работник	
8	Наличие учащихся, имеющих гранды 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	Работа в экспериментальном режиме муниципального или окружного уровня при наличии официального статуса эксперимента	15					Педагогический работник
12	Апробация инновационных технологий и методик обучения (воспитания) при наличии разрешительных документов муниципального или окружного уровня на ведение данного вида образовательной деятельности	15					Педагогический работник
13	Внедрение и эффективная и результативная реализация национального и регионального аспекта в учебные планы образовательного учреждения	15					Педагогический работник
14	Стабильная результативность коррекционно-развивающей работы и социализации обучающихся (воспитанников)	15					Педагогический работник
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 учете различного уровня.	2 (за каждого несовершеннолетнего, стоящего (стоявшего) на учете в Комиссии по делам несовершеннолетних; до 0,5% за каждого несовершеннолетнего, стоящего на учете 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 объема работы.	100 (с учетом содержания или объема работы)					Работник образовательного учреждения
23	Участие учреждения в реализации муниципальных, региональных и федеральных целевых программ	30					Работник образовательного учреждения
24	Наличие системы мониторинга удовлетворенности качеством и доступностью услуг учреждения	20					Работник образовательного учреждения
25	Организация работы с социально незащищенными группами населения (безработные, пожилые люди) представителями национальных сообществ (диаспор)	25					Работник образовательного учреждения
26	Ведение научно-исследовательской работы	15					Работник образовательного учреждения
	Подпись педагогического работника/заместителей по УР, ВР и ДО.						