

ПОЛОЖЕНИЕ

об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Алёнушка» посёлка Эгвекинота».

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение 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), разработано в соответствии с [Постановлением](#) Правительства Чукотского автономного округа от 24 декабря 2013 года № 526 «Об оплате труда работников образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, и работников иных государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей».

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 образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, и работников иных государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей, а также повышения материальной заинтересованности в качестве образовательного и воспитательного процесса, в обеспечении условий предоставления образовательных услуг и конечных результатах труда работников образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, иных государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей (далее - работники образовательных учреждений).

1.3. Положение определяет условия, порядок, виды и максимальные размеры выплат, осуществляемых за счёт средств дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, и иных государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей (далее - дополнительный фонд и экономия ФОТа) в части назначения работникам образовательных учреждений выплат, включающих в себя:

1.3.1. доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с [разделом 3](#) настоящего Положения;

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

1.3.3. стимулирующие надбавки за сложность и напряжённость, возникающие при исполнении должностных (трудовых) обязанностей и не предусмотренные должностными инструкциями, в соответствии с [разделом 5](#) настоящего Положения;

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

1.3.5.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 образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, и иных государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей.

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, входящего в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, иных государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей (далее - руководитель образовательного учреждения) использует средства экономии фонда оплаты труда (далее - ФОТ) 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 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 образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, и работников иных государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей, 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. Выплаты начисляются работнику образовательного учреждения пропорционально отработанному времени.

1.9. 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.

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

1.11. Образовательное учреждение, применяющее настоящее Положение для разработки локальных нормативных актов, имеет право не использовать отдельные неспецифичные для данного образовательного учреждения 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 установлен 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 Положения;

установление компенсационных и стимулирующих выплат, регулируемых [пунктом 6.1](#), подпунктами [6.3.2.-6.3.5.](#), [6.3.7.-6.3.9](#) пункта [6.3](#) раздела VI Положения об оплате труда работников образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, и работников иных государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей, 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».

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 работающего в данном учреждении (при наличии вышеуказанного органа).

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.

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

2.3. Установление стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений осуществляется органом, осуществляющим управление в сфере образования, Комитетом по спорту и туризму Чукотского автономного округа за счёт и в пределах фонда оплаты труда соответствующего образовательного учреждения, в соответствии с правовым актом органа, осуществляющего управление в сфере образования, Комитета по спорту и туризму Чукотского автономного округа, устанавливающего 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)) руководителям государственных образовательных учреждений Чукотского автономного округа устанавливаются приказами Департамента образования, культуры и молодежной политики Чукотского автономного округа, Комитета по спорту и туризму Чукотского автономного округа по результатам мониторинга средней заработной платы в государственных образовательных учреждениях Чукотского автономного округа за девять месяцев текущего года на очередной финансовый год.

Максимальный объём фиксированных выплат (фиксированные выплаты - стимулирующие выплаты, устанавливаемые работнику на период от полугода и более и закреплённые в трудовом договоре (эффективном контракте)) руководителям муниципальных образовательных учреждений Чукотского автономного округа устанавливаются распорядительным актом муниципального органа, осуществляющего управление в сфере образования по результатам мониторинга средней заработной платы в муниципальных образовательных учреждениях соответствующего муниципального образования за девять месяцев текущего года на очередной финансовый год.

При поступлении выраженного и обоснованного мнения органа 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 образовательных учреждений за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных должностных обязанностей, включают в себя:

- 1) доплату за заведование спортивным (тренажёрным) залом, музыкальным залом;
- 2) доплату за руководство предметным методическим объединением (методическим кабинетом, методическим центром) образовательного учреждения;
- 3) доплату за предметную и развивающую работу с обучающимися (воспитанниками) во внеурочное время;
- 4) доплату за наставничество.

3.2. Доплата за заведование спортивным (тренажёрным) залом, музыкальным залом устанавливается педагогическому работнику за обеспечение

функционирования оснащённого спортивного (тренажёрного) зала, выставочного, музыкального зала.

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

для спортивного (тренажёрного) зала - 15 процентов;

для выставочных, музыкальных залов - 10 процентов.

Обязательным условием для установления доплаты за заведование спортивным (тренажёрным) залом, выставочным, музыкальным залом является:

1) для спортивного зала – наличие учебно-методических комплексов, обеспечивающих все изучаемые темы в каждой группе, - наличие учебно-методических комплексов, обеспечивающих физкультурную (спортивную) или туристическую деятельность);

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

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

Доплата за заведование спортивным (тренажёрным) залом, выставочным, музыкальным залом устанавливается после прохождения аттестации спортивного (тренажёрного) зала, выставочного, музыкального зала приказом руководителя образовательного учреждения на тарификационный период в порядке, предусмотренном [разделом 2](#) настоящего Положения.

Порядок аттестации спортивного (тренажёрного) зала, выставочного, музыкального зала определяется локальным актом образовательного учреждения.

3.3. Доплата за руководство предметным методическим объединением (методическим кабинетом, методическим центром) 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.

3.4. Доплата за предметную и развивающую работу с воспитанниками во внеурочное время 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 определённый период, но не более одного учебного года.

3.5. 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.

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 1** 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 напряжённость, возникающие при исполнении должностных (трудовых) обязанностей и не предусмотренные должностными инструкциями

5.1. Стимулирующие надбавки за сложность и напряжённость, возникающие при исполнении должностных (трудовых) обязанностей и не предусмотренные должностными инструкциями (далее - надбавки за сложность и напряжённость), устанавливаются работнику образовательного учреждения по условиям и показателям в соответствующих размерах, в соответствии с **приложением 2** к настоящему Положению.

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

5.3. Надбавка за сложность и напряжённость может устанавливаться на месяц, квартал, тарификационный период, учебный год.

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 руководящих работников образовательных учреждений:
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 путём 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;

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 коллегиального 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.

7.2. Иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения в порядке, предусмотренном [разделом 2](#) настоящего Положения.

7.3. 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
в МБДОУ «Детский сад «Алёнушка» п. Эгвекинота"

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

№ 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.	Достижение показателей, установленных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»	100	Результаты государственного статистического наблюдения и мониторинга Департамента образования, культуры и молодежной политики Чукотского автономного округа	Руководители образовательного учреждения
2.	Достижение показателей, установленных Планом мероприятий («дорожной картой») «Структурные и системные изменения, направленные на повышение эффективности образования Чукотского автономного округа на 2013-2018 годы», утверждённым Постановлением Правительства Чукотского автономного	100	Результаты государственного статистического наблюдения и мониторинга Департамента образования, культуры и молодежной политики Чукотского автономного округа	Руководители образовательного учреждения

	округа от 24 апреля 2013 года № 150			
3.	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
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 муниципального уровня, окружного уровня, всероссийского уровня	20 25 35 40	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	Руководители образовательного учреждения и педагогические работники
6.	Призовые места в конкурсах и олимпиадах: муниципального, окружного, всероссийского уровня	20 30 40	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	Руководители образовательного учреждения и педагогические работники

			иных организаций или объединений граждан	
7.	Подготовка экспертных заключений для муниципальной аттестационной комиссии	3 (за каждое экспертное заключение)	Ходатайство председателя аттестационной комиссии	Руководители образовательного учреждения и педагогические работники
8.	Отсутствие существенных замечаний со стороны контролирующих органов по результатам проводимых проверок, а также при приеме образовательного учреждения к новому учебному году	25	Нормативный акт местных органов самоуправления, органов государственной власти Чукотского автономного округа	Руководители образовательного учреждения
9.	Низкая заболеваемость и стабильная посещаемость воспитанниками дошкольных групп	40	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	Работники образовательного учреждения
10.	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
11.	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательного учреждения	25	Наличие полного пакета документации соответствующей нормативной базе, соблюдение графика аттестации и результативность	Руководители образовательного учреждения
12.	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных	25	Наличие и своевременное обновление банка	Педагог-психолог, социальный педагог

	различными видами контроля			
13.	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
14.	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	25	Факт технической исправности, отсутствие замечаний ГИБДД	Водитель
15.	Обеспечение безопасной перевозки детей	25	Соответствие автотранспортного средства предъявляемым требованиям, отзывы учащихся и сопровождающего	Водитель
16.	Отсутствие ДТП, замечаний	10	Отсутствие замечаний и санкций ГИБДД	Водитель
17.	Соблюдение информационной безопасности	20	Отсутствие несанкционированных доступов и сбоев в работе информационной сети образовательного учреждения	Работники, ответственные за информационную безопасность
18.	Качественная подготовка к началу учебного года	50	Акт приёмки образовательного учреждения без замечаний или с замечаниями, исправленными в установленные сроки	Работники образовательного учреждения
19.	Успешное, качественное, своевременное исполнение образовательным учреждением внеплановых мероприятий	30	Аналитическая справка, приказ органа, осуществляющего управление в сфере образования	Работники образовательного учреждения
20.	Своевременная и качественная подготовка, и сдача отчетов, материалов, информации по всем видам деятельности образовательного учреждения	30	Отсутствие замечаний по отчетам и ходатайство принимающего отчет руководителя структурного подразделения органа, осуществляющих управление в сфере образования	Руководители образовательного учреждения

21.	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
22.	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, Комитета по спорту и туризму Чукотского автономного округа	Работники образовательного учреждения
23.	Исполнение бюджетных обязательств в части своевременного, полного и эффективного расходования бюджетных средств	40	Аналитическая справка, приказ органа, осуществляющего управление в сфере образования, Комитета по спорту и туризму Чукотского автономного округа	Руководители образовательного учреждения
24.	Эффективное решение социально-бытовых проблем работников образовательного учреждения	25	Реальные результаты улучшения социально-бытовых условий работников	Руководители образовательного учреждения
25.	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
26.	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, педагогически работники

Приложение 2
к Положению об условиях и порядке использования
дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда
МБДОУ «Детский сад «Алёнушка» п. Эгвекинота»

**Условия назначения и размеры стимулирующих надбавок за сложность и напряжённость, возникающие при исполнении
должностных (трудовых) обязанностей и не предусмотренные должностными инструкциями**

№ 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.	Достижение обучающимися более высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом по результатам независимой оценки	25	Руководители образовательного учреждения
2.	Организация дополнительного образования	10	Руководители образовательного учреждения
3.	Организация, подготовка документации и проведение конкурсных процедур по приобретению товаров, получению услуг и исполнению работ	15	
4.	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс	10	
5.	Наличие государственно-общественного характера управления образовательным учреждением	15	

6.	Полное обеспечение выполнения требований пожарной, антитеррористической, безопасности электро- и энергобезопасности, охраны труда	15	
7.	Оптимальная ресурсная обеспеченность образовательного процесса, учреждения	15	
8.	Полная укомплектованность кадрами без превышения допустимых норм учебной нагрузки	15	
9.	Организация предоставления дополнительных образовательных и иных услуг населению	20	
10.	Работа образовательного учреждения в экспериментальном режиме муниципального или окружного уровня при наличии официального статуса эксперимента (или инновационную)	15	Руководители образовательного учреждения
11.	Организация работы с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья	20	
12.	Стабилизация и снижение количества обучающихся, находящихся на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних	15	Руководители образовательного учреждения, педагогический работник
13.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников)	10	Работник образовательного учреждения, если особый режим его работы не предусмотрен должностными обязанностями и не компенсируется иными выплатами
14.	Превышение проектной наполняемости по количеству обучающихся (воспитанников)	5	Руководители образовательного учреждения, педагогический работник
15.	Организация и проведение (участие в организации и проведении) летней оздоровительной кампании	20	Руководители образовательного учреждения, педагогический работник
16.	Наличие постоянно действующего сайта образовательного учреждения, участие в процедурах независимой оценки качества социальных услуг в сфере образования	10	Руководители образовательного учреждения,
17.	За работу в разновозрастной дошкольной группе или классе-комплекте	10	Воспитатель дошкольной группы, младший воспитатель дошкольной группы, учитель

18.	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
19.	Апробация инновационных технологий и методик обучения (воспитания) при наличии разрешительных документов муниципального или окружного уровня на ведение данного вида образовательной деятельности	15	Руководители образовательного учреждения, педагогический работник
20.	Внедрение и эффективная и результативная реализация национального и регионального аспекта в учебные планы образовательного учреждения	15	Руководители образовательного учреждения, педагогический работник
21.	Стабильная результативность коррекционно-развивающей работы и социализации обучающихся (воспитанников)	15	Педагогический работник
22.	Системное администрирование информационной сети образовательного учреждения, при условии включения в сеть не менее 70% компьютеров	30	Руководители образовательного учреждения, или педагогический работник, или работник группы учебно-вспомогательного персонала
23.	Специальный режим работы образовательного учреждения, несовпадающий с установленными датами выходных и праздничных дней	15	Работник образовательного учреждения
24.	Постоянная дополнительная работа по решению образовательных, организационных, финансовых и иных хозяйственных задач	20	Работник образовательного учреждения
25.	Индивидуальная материальная, финансовая ответственность	10	Работник образовательного учреждения
26.	Работа с конфиденциальными сведениями	10	Работник образовательного учреждения
27.	Внеплановое изменение в сторону повышения содержания или объёма работы	100 (с учётом содержания или объёма работы)	Работник образовательного учреждения
28.	Полное обеспечение выполнения требований энергоэффективности	15	Руководители образовательного учреждения

29.	Участие учреждения в реализации муниципальных и государственных программ	30	Работник образовательного учреждения
30.	Наличие системы мониторинга удовлетворенности качеством и доступностью услуг учреждения	20	Руководители образовательного учреждения
31.	Оправданное построение горизонтальных связей с муниципальными, государственными учреждениями образования округа и учреждениями образования иных субъектов Российской Федерации	20	Руководители образовательного учреждения
32.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, задолженности по налогам и сборам	20	Руководители образовательного учреждения
33.	Привлечение внебюджетных источников финансирования, развитие системы платных услуг	30	Руководители образовательного учреждения
34.	Организация работы с социально незащищенными группами населения (безработные, пожилые люди) представителями национальных сообществ (диаспор)	25	Работник образовательного учреждения
35.	Эффективная кадровая политика (отсутствие текучести кадров, минимизация вакансий, повышение квалификации сотрудников, привлечение молодых педагогов)	15	Руководители образовательного учреждения
36.	Ведение научно-исследовательской работы	15	Работник образовательного учреждения
37.	Наличие штатных педагогических работников, имеющих ученую степень кандидата или доктора наук, в общей численности штатных педагогических работников	10	Руководители профессиональных образовательных учреждений

