

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД «АЛЁНУШКА» ПОСЁЛКА ЭГВЕКИНОТА»

УТВЕРЖДЕНО
Приказом МБДОУ «Детский
«Алёнушка» п. Эгвекинота»
от 30.12.2025 года № 402-од



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСЛОВИЯХ И ПОРЯДКЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ФОНДА
И ЭКОНОМИИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД «АЛЁНУШКА» П. ЭГВЕКИНОТА»**

п. Эгвекинот

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад «Алёнушка» п. Эгвекинота» (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Законом Чукотского автономного округа от 06.12.2013 № 123-ОЗ «О системе оплаты труда работников образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, и работников иных государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей»;

- Законом Чукотского автономного округа от 08.10.2012 № 74-ОЗ «О межотраслевой системе оплаты труда отдельных категорий работников в отдельных государственных учреждениях Чукотского автономного округа и муниципальных образовательных организациях, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ»;

- постановлением Правительства Чукотского автономного округа от 24.12.2013 № 526 «Об оплате труда работников образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, и работников иных государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей»;

- постановлением Правительства Чукотского автономного округа от 09.06.2022 № 303 «Об утверждении Примерного положения об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, и иных государственных организаций дополнительного образования»;

- постановлением Правительства Чукотского автономного округа от 22.08.2025 № 504 «О внесении изменений в Постановление Правительства Чукотского автономного округа от 9 июня 2022 года № 303».

1.2. Положение вводится в целях формирования единых подходов и унифицированных критериев использования надтарифной части и экономии фонда оплаты труда организации, а также повышения материальной заинтересованности работников в результативном и качественном труде, направленном на обеспечение качества образования.

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

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

- 2) стимулирующие выплаты (премии) за выполнение особо важных и сложных заданий, достижение высоких результатов (эффективности) в работе, за успешное и добросовестное исполнение должностных (трудовых) обязанностей (нефиксированная выплата) в соответствии с разделом 4 настоящего Положения; (в ред. Постановления Правительства Чукотского автономного округа от 22.08.2025 N 504)

- 3) стимулирующие надбавки за сложность и напряженность, возникающие при исполнении должностных (трудовых) обязанностей (фиксированная выплата), в соответствии с разделом 5 настоящего Положения; (в ред. Постановления Правительства Чукотского автономного округа от 22.08.2025 N 504)

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

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

Объем средств, направляемых на осуществление выплат, определяемых настоящим

Положением, формируется в соответствии с пунктом 3 приложения к Закону Чукотского автономного округа от 6 декабря 2013 года N 123-ОЗ "О системе оплаты труда работников образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, и работников иных государственных организаций дополнительного образования".

При наличии экономии ФОТа руководители образовательных организаций используют средства экономии ФОТа для осуществления стимулирующих выплат.

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

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

1.7. Выплаты исчисляются исходя из ставки заработной платы, устанавливаемой в соответствии с разделом II Положения об оплате труда работников образовательных организаций, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, и работников иных государственных организаций дополнительного образования, утвержденного Постановлением Правительства Чукотского автономного округа от 24 декабря 2013 года N 526, оклада, должностного оклада, с учетом отработанного времени в соответствии с трудовым законодательством (без учета других надбавок и доплат).

Совокупный размер стимулирующих выплат, установленных работнику образовательной организации, максимальным размером не ограничивается.

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

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

1.10. 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 образовательной организации с учетом пункта 1.4 раздела 1 настоящего Положения коллегиальным органом работников образовательной организации, осуществляющим функции по распределению выплат стимулирующего характера (далее - коллегиальный орган), по представлению администрации образовательной организации или органа общественного управления образовательной организации, за исключением следующих случаев:

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

установление компенсационных и стимулирующих выплат, регулируемых пунктами 6.1 - 6.1.7, 6.3, 6.3.2 - 6.3.5, 6.3.7 - 6.3.10 раздела VI Положения об оплате труда работников образовательных организаций, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, и работников иных государственных организаций дополнительного образования, утвержденного Постановлением Правительства Чукотского автономного округа от 24 декабря 2013 года N 526;

установление иных выплат стимулирующего и компенсационного характера,

предусмотренных пунктом 6.1 раздела 6 настоящего Положения.

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

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

представитель педагогического персонала - не более 1/3 состава;
представитель административно-управленческого персонала - не более 1/3 состава;
представитель вспомогательного персонала - не более 1/6 состава;
представитель обслуживающего персонала - не более 1/6 состава;
не менее одного представителя органа государственного управления работников образовательной организации.

Не допускается избрание председателем коллегиального органа непосредственного руководителя образовательной организации.

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

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

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

2.2. Назначение выплат устанавливается приказом руководителя образовательной организации в соответствии с протоколом коллегиального органа.

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

Максимальный объем фиксированных выплат (фиксированные выплаты - стимулирующие выплаты, устанавливаемые работнику на период от трёх месяцев и более и закреплённые в трудовом договоре (эффективном контракте)) руководителям образовательных организаций 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 образовательных организаций за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных должностных обязанностей, включают в себя:

1) доплату за предметную и развивающую работу с воспитанниками за исключением оплачиваемой деятельности по ведению кружков, секций, клубов, индивидуальных и групповых занятий;

2) доплату за наставничество; ✓

3) доплату за руководство детским общественным объединением, эколого-биологическим объединением (дошкольным лесничеством);

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

4) доплату за руководство структурным подразделением образовательной организации (дошкольным спортивным клубом, центром образования "Точка роста", центром цифрового

образования "IT-куб", центром для выявления и поддержки одаренных детей, центром детско-юношеского туризма и краеведения, центром профилактики детского дорожно-транспортного травматизма, структурным подразделением, функционирующим на базе профессиональной образовательной организации, имеющим статус регионального структурного подразделения, если в штатном расписании образовательной организации не предусмотрена должность руководителя данного структурного подразделения;

5) доплату за реализацию образовательных программ дошкольного образования, связанных с преподаванием родных языков и краеведением.

3.2. Доплата за предметную и развивающую работу с воспитанниками за исключением оплачиваемой деятельности по ведению 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 образовательной организации по наличию фиксированных объективных показателей.

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

Доплаты за предметную и развивающую работу и доплаты за наставничество устанавливаются приказом руководителя образовательной организации на определенный период, но не более одного учебного года.

3.3. Доплата за руководство детским объединением, эколого-биологическим объединением (дошкольным лесничеством), устанавливается педагогическому работнику, являющемуся руководителем такого объединения (далее - детское объединение). (в ред. Постановления Правительства Чукотского автономного округа от 22.08.2025 N 504)

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

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

Доплата за руководство детским объединением устанавливается приказом руководителя образовательной организации на определенный период, в порядке, предусмотренном разделом 2 настоящего Положения.

3.4. Доплата за руководство структурным подразделением образовательной организации (дошкольным спортивным клубом, центром образования "Точка роста", центром цифрового образования "IT-куб", центром для выявления и поддержки одаренных детей, центром детско-юношеского туризма и краеведения, центром профилактики детского дорожно-транспортного травматизма, структурным подразделением, функционирующим на базе профессиональной образовательной организации, имеющим статус регионального структурного подразделения), если в штатном расписании образовательной организации не предусмотрена должность руководителя данного структурного подразделения (далее - структурное подразделение) устанавливается педагогическому работнику, сотруднику административно-управленческого персонала, являющемуся руководителем такого структурного подразделения.

Размер доплаты за руководство структурным подразделением устанавливается в процентах от тарифной ставки, должностного оклада и составляет 30 процентов.

Доплата за руководство структурным подразделением устанавливается приказом руководителя образовательной организации на определенный период, в порядке, предусмотренном разделом 2 настоящего Положения.

3.5. Доплата за реализацию образовательных программ дошкольного образования, связанных с преподаванием родных языков и краеведением, устанавливается

педагогическому работнику, реализующему такие программы.

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

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

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

3.7. Доплаты, определенные пунктом 3.1 настоящего раздела, для педагогических работников за непосредственную работу в группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, а также для педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность по отношению к воспитанникам с ограниченными возможностями здоровья, воспитывающимися в неспециализированных 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 добросовестное исполнение должностных (трудовых) обязанностей (нефиксированная выплата)

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

4.1. Стимулирующие выплаты (премии) за выполнение особо важных и сложных заданий, достижение высоких результатов (эффективности) в работе, за успешное и добросовестное исполнение должностных (трудовых) обязанностей (нефиксированная выплата) (далее - премирование) устанавливаются работнику 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 приложениями 1 и 2 к настоящему Положению.

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

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

4.4. Премирование работника 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 контролирующих органов;

2) для педагогических работников:

стабильность и рост качества обучения и воспитания;

положительные результаты внеурочной деятельности;

отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны родителей (законных

представителей);

- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- отсутствие замечаний органов управления в сфере образования, органа государственного-общественного управления 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 напряженность, возникающие при исполнении должностных (трудовых) обязанностей (фиксированная выплата)

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

5.1 Стимулирующие надбавки за сложность и напряженность, возникающие при исполнении должностных (трудовых) обязанностей (фиксированная выплата) (далее - надбавки за сложность и напряженность), устанавливаются работнику образовательной организации за успешное и качественное исполнение должностных (трудовых) обязанностей (фиксированная выплата), направленное на решение актуальных задач образовательной организации, в соответствии с показателями, установленными приложениями 3 и 4 к настоящему Положению.

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

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

5.3. Выплата надбавки за сложность и напряженность устанавливается в порядке, предусмотренном разделом 2 настоящего Положения.

6. Иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера

6.1. При наличии экономии ФОТа работникам образовательной организации выплачиваются иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера:

- 1) материальная помощь в случае стихийного бедствия, чрезвычайной ситуации, тяжелого заболевания работника, смерти работника или смерти близкого родственника (супруга (и), родителей, детей), несчастного случая, кражи, пожара и в иных аналогичных случаях;

- 2) выплаты в связи с юбилейными датами и иными знаменательными событиями;

3) разовые выплаты стимулирующего характера (премии) для поощрения работников образовательной организации:

- за особые достижения в труде,
- за высокую результативность работы,
- за качество работы,
- за напряженность, интенсивность труда,
- за многоплановость выполняемых работ,
- и другие показатели

6.2. Иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются работнику организации в фиксированной сумме или в процентах от тарифной ставки, должностного оклада.

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

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

6.5. Работникам выплачивается процентная надбавка к месячной заработной плате за работу в районах Крайнего Севера, установленная федеральным законодательством, в полном размере с первого дня работы в организации независимо от их стажа работы. Общий размер выплачиваемых работникам организации процентных надбавок за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера не может превышать 100 процентов

Приложение 1
к Положению об условиях и порядке
использования дополнительного фонда и
экономии фонда оплаты труда МБДОУ
«Детский сад «Алёнушка» п. Эгвекинота»

Показатели эффективности деятельности руководителей образовательных организаций для назначения стимулирующих выплат (премий) за выполнение особо важных и сложных заданий, достижение высоких результатов (эффективности) в работе, за успешное и добросовестное исполнение должностных (трудовых) обязанностей (нефиксированная выплата)

N п/п	Показатель	Образовательные организации дошкольного образования
Максимальный размер премирования в процентах от тарифной ставки, оклада, должностного оклада, %		
1.	Лидирующие (с 1 по 10) места в рейтинге по итогам проведения независимой оценки (высокие результаты НОКО)	20
2.	Доля вовлеченных детей и молодежи в Общественные организации и в мероприятия различных уровней (Орлята, Юнармия, Движение Первых и т.д.):	
	от 20 до 50% от общей численности обучающихся	10
	свыше 50% от общей численности обучающихся	25
3.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей (внедрение здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе)	10
4.	Работа с детьми из семей, находящихся в группах риска (СОП, ТЖС, состоящих на различных видах учета	30
5.	Доля воспитанников, обучающихся, охваченных дополнительным образованием на базе образовательной организации, реализующей программы дополнительного образования, организаций дополнительного образования, в общей численности обучающихся, воспитанников 5 - 18 лет (на основе статистических данных) (70% и более)	20
6.	Информационная открытость (актуализация информации на сайте, своевременное размещение информации о проведенных мероприятиях в Госпабликах), от 2-х публикаций в неделю	10
7.	Проведение в образовательной организации мероприятий, направленных на сохранение родного языка, национальных традиций и этнокультурных особенностей	25
8.	Проведение в образовательной организации мероприятий, направленных на патриотическое воспитание детей и молодежи	25

9	Наличие в образовательной организации системы наставничества	10
10	Достижение показателей, установленных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", N 599 "О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки"	25
11	Создание в образовательной организации условий для получения образования детьми-инвалидами и детьми с ОВЗ, особыми образовательными потребностями	20
12	Доля воспитанников - участников движения ВФСК ГТО в отчетном периоде от общей численности воспитанников и обучающихся образовательной организации (50% и более)	20
13	Проведение профориентационных мероприятий в образовательной организации	20
14	Участие обучающихся образовательных организаций во всероссийских и окружных конкурсах, слетах, фестивалях, форумной кампании молодежи:	
	участие в окружных, региональных форумах, конкурсах, фестивалях, конкурсах молодежи;	20
	участие в федеральных форумах, конкурсах, фестивалях, конкурсах молодежи	30
15	Участие образовательных организаций в конкурсах профессионального мастерства:	
	победители и призеры конкурсов профессионального мастерства на региональном уровне;	30
	победители и призеры конкурсов профессионального мастерства на всероссийском уровне	40
16	Подготовка экспертных заключений для аттестационной комиссии	5 (за каждое экспертное заключение)
17	Стабильная посещаемость воспитанниками дошкольных образовательных организаций (групп)	20
18	Распространение успешного педагогического опыта:	
	на муниципальном уровне	20
	на региональном уровне	30
	на всероссийском уровне	40

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

**Показатели эффективности деятельности работников образовательных организаций
для назначения стимулирующих выплат (премий) за выполнение особо важных и
сложных заданий, достижение высоких результатов (эффективности) в работе, за
успешное и добросовестное исполнение должностных (трудовых) обязанностей
(нефиксированная выплата)**

N п/п	Показатель	Образовательные организации дошкольного образования
Максимальный размер премирования в процентах от тарифной ставки, оклада, должностного оклада, %		
1.	Наличие у педагога дополнительных проектов, программ, факультативных занятий	20
2.	Выявление и развитие особых достижений у обучающихся (наличие положительной динамики)	25
3.	Организация мероприятий оздоровительного характера с воспитанниками, обучающимися (внедрение здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе)	20
4.	Работа с детьми из семей, находящихся на различных видах учета	25
5	Разработка педагогом учебно-методических материалов, в том числе по программам технической и естественно-научной направленностей	20
6	Реализация мероприятий, направленных на сохранение родного языка, национальных традиций и этнокультурных особенностей	25
7	Вовлечение обучающихся в физкультурно-спортивные, социокультурные мероприятия.	15
8	Работа с родителями (законными представителями) обучающихся (воспитанников) по участию в мероприятиях класса, группы	15
9	Участие педагогов в программах наставничества, выполнение роли наставника	10
10	Призовые места в конкурсах и олимпиадах различных уровней у обучающихся педагога:	
	муниципального:	20
	окружного:	30

	всероссийского:	50
11	Наличие победителей и призеров среди педагогов, обучающихся, студентов профессиональных образовательных организаций, реализующих программы СПО, в научно-практических конференциях (НПК):	
	уровень образовательной организации	10
	окружной уровень;	20
	всероссийский уровень	30
12	Участие педагогических работников, мастеров производственного обучения в конкурсах профессионального мастерства:	
	победители и призеры конкурсов профессионального мастерства на региональном уровне;	30
	победители и призеры конкурсов профессионального мастерства на всероссийском уровне	50
13	Подготовка экспертных заключений для аттестационной комиссии	5 (за каждое экспертное заключение)
14	Стабильная посещаемость обучающимися образовательной организации	40
15	Подготовка выставочных экспозиций, изготовление сувенирной продукции для ярмарок, оформление декораций к проведению культурно-массовых мероприятий	30
16	Высокая читательская активность обучающихся и пропаганда чтения	10
17	Оформление тематических выставок и других мероприятий	10
18	Качественная подготовка к началу учебного года (Акт приемки образовательной организации без замечаний или с замечаниями, исправленными в установленные сроки)	30
19	Улучшение образовательной среды, оформление пространств образовательной организации	30
20	Участие в экспериментальных и инновационных площадках	20

Приложение 3
к Положению об условиях и порядке
использования дополнительного фонда и
экономии фонда оплаты труда МБДОУ
«Детский сад «Алёнушка» п. Эгвекинота»

Показатели эффективности деятельности руководителей образовательных организаций для назначения стимулирующих надбавок за сложность и напряжённость, возникающие при исполнении должностных (трудовых) обязанностей (фиксированная выплата)

N п/п	Показатель	Образовательные организации дошкольного образования
Максимальный размер премирования в процентах от тарифной ставки, оклада, должностного оклада, %		
1	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования:	
	Обеспечение выполнения требований пожарной, антитеррористической, безопасности электро- и энергобезопасности, охраны труда	20
	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс	10
	Наличие условий доступа к территориям, зданиям и помещениям для детей-инвалидов (создание необходимой инфраструктуры: пандусы, лифты, эскалаторы, подъемники)	20
2	Эффективная кадровая политика:	
	Укомплектованность образовательной организации кадрами от 50 до 80%	10
	Укомплектованность образовательной организации кадрами от 80 до 90%	20
	Укомплектованность образовательной организации кадрами (укомплектованность кадрами от 90 до 100%)	40
3	Доля педагогических работников, аттестованных на первую и высшую квалификационную категорию:	
	от 80 до 90% работников	20
	от 90 до 100% работников	30
4	Доля педагогических работников образовательной организации, прошедших стажировки, курсы повышения квалификации (от 80 до 100% работников ежегодно)	25
5	Наличие заключенных целевых договоров образовательной организацией в качестве работодателей (Платформа "Работа в России")	25

6	Модернизация материально-технической базы образовательной организации за счет внебюджетных средств	50
7	Наличие у образовательной организации официального статуса региональной инновационной площадки	50

Приложение 4
к Положению об условиях и порядке
использования дополнительного фонда и
экономии фонда оплаты труда МБДОУ
«Детский сад «Алёнушка» п. Эгвекинота»

**Показатели эффективности деятельности работников образовательных организаций
для назначения стимулирующих надбавок за сложность и напряжённость,
возникающие при исполнении должностных (трудовых) обязанностей
(фиксированная выплата)**

N п/п	Показатель	Образователь- ные организации дошкольного образования
Максимальный размер премирования в процентах от тарифной ставки, оклада, должностного оклада, %		
1	Участие в проведении ГИА	20
2	Наличие обучающихся, имеющих гранты, призовые места в конкурсах, в образовательной области преподаваемого предмета	
	окружного уровня	20
	всероссийского уровня	40
3	За работу в разновозрастной дошкольной группе или классе-комплекте	25
4	Реализация инновационных технологий и методик обучения (воспитания) при наличии разрешительных документов муниципального или окружного уровня на ведение данного вида образовательной деятельности	20
5	Реализация педагогическим работником программ национального и регионального компонента	25
6	Руководство либо активное содействие в функционировании зарегистрированного в установленном порядке детского или молодежного общественного объединения	30
7	Стабильная результативность коррекционно-развивающей работы и реализации адаптированных программ	20
8	Подготовка материалов для публикаций в СМИ	20
9	Ведение научно-исследовательской работы, в том числе совместно с обучающимися	20
10	Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся и т.д.)	20
11	Наличие ученой степени кандидата или доктора наук	20

12	Качественное выполнение возложенных обязанностей, напряженность и интенсивность труда	100
13	Качественное выполнение возложенных обязанностей, высокая результативность, многоплановость	100

