Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Центр образования села Амгуэмы»
(МБОУ «ЦО с. Амгуэмы»)

П Р И К А З

12.01.2026 **№ 01-10/8** **с. Амгуэма**

Подписано цифровой подписью: МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ СЕЛА АМГУЭМЫ"
DN: E=uc_fk@roskazna.ru, S=77 Москва, ИНН ЮЛ=7710568760, ОГРН=1047797019830, STREET="Большой Златоустинский переулок, д. 6, строение 1", L=г. Москва, C=RU, O=Федеральное казначейство, CN=Федеральное казначейство
Причина: Утверждаю
Местонахождение: Чукотский АО, Иультинский район, с.Амгуэма, ул.Северная, д.29
Дата: 12 Январь 2026 г. 16:35:33

Об утверждении Положения об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда

В целях реализации Закона 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», Закона 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», в соответствии с 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 (ред. от 22.08.2025) «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», на основании решения Общего собрания трудового коллектива МБОУ «ЦО с. Амгуэмы» (протокол от 12.01.2026 №1)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие с 01.01.2026 Положение об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда согласно приложения к данному приказу.
2. Признать утратившим силу Положение об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда, утвержденное приказом МБОУ «ЦО с. Амгуэмы» от 29.08.2025 № 01-10/218.
3. Установить, что ранее установленные стимулирующие выплаты, предусмотренные предыдущими положениями и трудовыми договорами, действуют в полном объеме и сохраняются за работниками до момента их пересмотра или отмены в установленном трудовым законодательством порядке.
4. Утвердить состав комиссии по распределению дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда в следующем составе:

- председатель: Елисеева Л.Н., заместитель директора по учебной работе;
- члены комиссии: Поляков А.С., зам. директора по учебно-воспитательной работе,
  Щербинина Д.В., учитель родного языка,
  Резникова Л.П., воспитатель,
  Доржиева И.А., младший воспитатель,
  Етылина Н.С., документовед,
  Суханова М.А., председатель Совета образовательной организации.

5. Документоведу (Етылина Н.С.):

5.1. ознакомить работников организации с Положением об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда;

5.2. разместить на информационных стендах и официальном сайте организации в сети Интернет текст прилагаемого Положения об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда.

6. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор А.Н. Быличкин

С приказом ознакомлен:

Документовед Н.С. Етылина

Приложение
к приказу МБОУ «ЦО с. Амгуэмы»
от 12.01.2026 № 01-10/8

ПОЛОЖЕНИЕ
об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда МБОУ «ЦО с. Амгуэмы» (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 (ред. от 26.12.2025) «О системе оплаты труда работников образовательных организаций, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, и работников иных государственных организаций дополнительного образования»;
- 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 (ред. от 22.08.2025) «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».

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 организации в результативном и качественном труде, направленном на обеспечение качества образования.

Положение вводится в целях формирования единых подходов и унифицированных критериев использования надтарифной части и экономии фонда оплаты труда образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, и иных государственных организаций дополнительного образования (далее - образовательные организации), а также повышения материальной заинтересованности работников образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, работников иных государственных организаций дополнительного образования (далее - работники образовательных организаций) 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 организации (далее соответственно - дополнительный фонд, экономия ФОТа) в части назначения работникам организации 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;

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

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

5) доплату к заработной плате до минимального размера оплаты труда (МРОТ) в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

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

Объем средств, направляемых на осуществление выплат, определяемых настоящим Положением, формируется в соответствии с пунктом 3 приложения к Закону 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 организаций дополнительного образования».

При наличии экономии ФОТа руководитель организации использует средства экономии ФОТа для осуществления стимулирующих выплат.

1.5. С целью недопущения перерасхода финансовых средств дополнительного фонда и экономии ФОТа, все проекты приказов, устанавливающих выплаты, проходят согласование с финансово-экономической службой, обслуживающей 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 24.12.2013 № 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 организации, максимальным размером не ограничивается.

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

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

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

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

- установление доплаты за выполнение функции классного руководителя (куратора), устанавливаемой в порядке, определенном пунктом 3.2 раздела 3 настоящего Положения;

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

- установление компенсационных и стимулирующих выплат, регулируемых 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 24.12.2013 № 526;

- установление иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренных пунктом 6.1 раздела 6 настоящего Положения.

Коллегиальный орган организации (комиссия по распределению дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда) избирается общим собранием трудового коллектива и обеспечивает демократический характер управления образовательной организацией. Количественный состав комиссии по распределению дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда определяется МБОУ «ЦО с. Амгуэмы» и составляет 7 (семь) представителей.

В обязательном порядке в состав комиссии по распределению дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда входят лица с правом решающего голоса в следующем составе:

- 2 (два) представителя педагогического персонала;
- 2 (два) представителя административно-управленческого персонала;
- 1 (один) представитель вспомогательного персонала;
- 1 (один) представитель обслуживающего персонала;
- 1 (один) представитель органа государственно-общественного управления работников образовательной организации (совет образовательной организации).

Не допускается избрание председателем коллегиального органа непосредственного руководителя организации.

Коллегиальный орган проводит заседания в открытой форме с правом присутствия и участия любого члена коллектива 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 организации в соответствии с протоколом коллегиального органа.

2.3. Установление стимулирующих выплат руководителю организации осуществляется приказом Управления социальной политики Администрации муниципального округа Эгвекинот за счет и в пределах фонда оплаты труда МБОУ «ЦО с. Амгуэмы», 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 трех месяцев и более и закрепленные в трудовом договоре (эффективном контракте)) руководителю организации устанавливается по результатам мониторинга средней заработной платы в образовательных организациях муниципального округа Эгвекинот за девять месяцев текущего года на очередной финансовый год.

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

3.1. Доплаты работникам организации за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных должностных обязанностей, включают в себя:

1) доплату за выполнение функции классного руководителя;

2) доплату за проверку письменных работ обучающихся;

3) доплату за заведование учебным кабинетом, учебными мастерскими, спортивным (тренажерным) залом;

4) доплату за руководство предметным методическим объединением;

5) доплату за предметную и развивающую работу с обучающимися (воспитанниками) во внеурочное и каникулярное время за исключением оплачиваемой деятельности по ведению факультативов, элективных курсов, кружков, секций, клубов, индивидуальных и групповых занятий;

6) доплату за наставничество;

7) доплату за руководство детским, молодежным общественным объединением, кадетским классом, юнармейским отрядом, эколого-биологическим объединением, отделением Российского движения детей и молодежи;

8) доплату за руководство структурным подразделением организации (школьным спортивным клубом, центром образования «Точка роста»;

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

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

Конкретный размер доплаты за выполнение функции классного руководителя в процентах определяется путем умножения количества обучающихся в классе на 1,25% за каждого обучающегося.

Доплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается приказом руководителя организации на тарификационный период одновременно с назначением классных руководителей.

Размер доплаты за выполнение функции классного руководителя при увеличении (уменьшении) количества обучающихся в классе изменятся приказом руководителя организации.

3.3. Доплата за проверку письменных работ обучающихся устанавливается педагогическому работнику организации, реализующей 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 (ДУЧ) для учебной дисциплины (блока учебных дисциплин) на количество обучающихся, в соответствии с нижеприведенной таблицей.

Таблица

№ п/п	Учебная дисциплина (блок учебных дисциплин)	Устанавливаемый процент доплаты за проверку письменных работ обучающихся за каждого учащегося (ДУЧ), %
1.	Начальные классы (математика, русский язык, родной язык, окружающий мир)	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,	0,70

	обществознание	
6.	Трудовое обучение, технология, основы безопасности и защиты Родины, 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.

Доплата за проверку письменных работ обучающихся устанавливается приказом руководителя образовательной организации 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 образовательной организации.

3.4. Доплата за заведование учебным кабинетом, учебными мастерскими, спортивным (тренажерным) залом устанавливается педагогическому работнику за обеспечение функционирования оснащенного учебного кабинета, учебной мастерской, спортивного (тренажерного) зала.

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

- для учебных кабинетов начального общего образования - 10 процентов;
- для учебных кабинетов основного и среднего общего образования и спортивного (тренажерного) зала - 15 процентов;
- для учебного кабинета информатики, учебных мастерских, кабинетов швейного дела, домоводства - 30 процентов.

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

- 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;
- для учебных кабинетов основного и среднего общего образования, кабинетов информатики - наличие учебно-методических комплексов, обеспечивающих не менее 70 процентов изучаемых тем в каждом классе в соответствии со специализацией учебного кабинета, и наличие в обязательном порядке автоматизированного рабочего места учителя: системный компьютерный блок, монитор, принтер, сканер, видеопроектор или интерактивная доска;
- для спортивного зала - наличие учебно-методических комплексов, обеспечивающих все изучаемые темы в каждом классе, включая начальную школу;
- для тренажерного зала - наличие полного комплекса тренажеров, отвечающих условиям безопасности;
- для учебных мастерских, кабинетов швейного дела, домоводства - наличие учебно-методических комплексов и технических средств обучения, обеспечивающих все изучаемые темы в каждом классе;
- для учебного кабинета информатики - наличие компьютерных комплексов (системный блок, монитор, клавиатура, мышь), связанных в единую локальную сеть с выходом в информационно-телекоммуникационную сеть Интернет и обеспечивающих одновременную индивидуальную работу за компьютерными комплексами не менее 90 процентов обучающихся в расчете от общего количества обучающихся в классе.

Доплата за заведование учебным кабинетом, учебными мастерскими, спортивным (тренажерным) залом устанавливается после прохождения аттестации учебного кабинета,

учебных мастерских, спортивного (тренажерного) зала приказом руководителя организации на тарификационный период в порядке, предусмотренном разделом 2 настоящего Положения.

Порядок аттестации учебного кабинета, учебных мастерских, спортивного (тренажерного) зала определяется локальным актом организации.

3.5. Доплата за руководство предметным методическим объединением организации (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 организации (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 организации 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 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 организации на определенный период, но не более одного учебного года.

3.7. Доплата за руководство детским, молодежным общественным объединением, кадетским классом, юнармейским отрядом, эколого-биологическим объединением, отделением Российского движения детей и молодежи устанавливается педагогическому работнику, являющемуся руководителем такого объединения (класса, отряда, отделения) (далее - детское объединение).

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

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

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

3.8. Доплата за руководство структурным подразделением организации (школьным спортивным клубом, центром образования «Точка роста»), если в штатном расписании 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 организации на определенный период, в порядке, предусмотренном разделом 2 настоящего Положения.

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

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

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

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

3.11. Доплаты, определенные пунктом 3.1 настоящего раздела для педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность по отношению к учащимся (воспитанникам) с ограниченными возможностями здоровья, обучающимся (воспитывающимися) в неспециализированных классах (группах), при наличии обоснований устанавливаются с повышающим коэффициентом 1,1.

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

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 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 2 и 3 к настоящему Положению.

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

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

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

1) для руководителя организации:

- отсутствие у организации просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, задолженности по налогам и сборам;
- отсутствие у руководителя дисциплинарных взысканий;
- отсутствие фактов привлечения руководителя (должностного лица) и организации (юридического лица) к административной ответственности;
- отсутствие замечаний к деятельности 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 государственно-общественного управления 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 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.

4.5. Сроком, в течение которого необходимо соблюдение условий премирования, указанных в пункте 4.4. настоящего раздела, является один отчетный период.

4.6. Премирование отменяется либо снижается с момента нарушения работником условий, установленных 4.4. настоящего раздела.

Решение об отмене или снижении премирования оформляется приказом руководителя организации (для руководителя организации - приказом Управления социальной политики Администрации муниципального округа Эгвекинот) с указанием причин и срока, на которые отменено или снижено премирование.

4.7. Премирование начисляется работнику организации пропорционально отработанному времени.

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

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

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 приказом руководителя организации в порядке, предусмотренном разделом 2 настоящего Положения.

6. Иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера

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

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 организации в порядке, предусмотренном разделом 2 настоящего Положения.

6.4. 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.

7. Доплата к заработной плате до минимального размера оплаты труда (МРОТ)

7.1. В целях реализации гарантии, установленной ч. 3 ст. 133 ТК РФ производится доплата к заработной плате работникам, у которых оклад, тарифная ставка при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) не достигает величины минимального размера оплаты труда.

Приложение 1
к Положению об условиях
и порядке использования дополнительного
фонда и экономии фонда оплаты труда
МБОУ «ЦО с. Амгуэмы»

Показатели эффективности деятельности руководителей организации 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)

№ п/п	Показатель	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, направленных на работу с одаренными детьми (участие в олимпиадах муниципального, регионального, федерального уровнях):	
	Муниципальный уровень	10
	Региональный уровень	30
	Федеральный уровень	50
4.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей (внедрение здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе)	10
5.	Работа с детьми из семей, находящихся в группах риска (СОП, ТЖС, состоящих на различных видах	30

	учета	
6.	Доля воспитанников, обучающихся, охваченных дополнительным образованием на базе организации, реализующей программы дополнительного образования, организаций дополнительного образования, в общей численности обучающихся, воспитанников 5 - 18 лет (на основе статистических данных) (70% и более)	20
7.	Информационная открытость (актуализация информации на сайте, своевременное размещение информации о проведенных мероприятиях в Госпабликах), от 2-х публикаций в неделю	10
8.	Проведение в организации мероприятий, направленных на сохранение родного языка, национальных традиций и этнокультурных особенностей	25
9.	Проведение в организации мероприятий, направленных на патриотическое воспитание детей и молодежи	25
10.	Наличие в организации системы наставничества	10
11.	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»	25
12.	Создание в организации условий для получения образования детьми-инвалидами и детьми с ОВЗ, особыми образовательными потребностями	20
13.	Доля воспитанников - участников движения ВФСК ГТО в отчетном периоде от общей численности воспитанников и обучающихся организации (50% и более)	20
14.	Проведение профориентационных мероприятий в организации	20
15.	Участие обучающихся организации 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
16.	Участие организации в конкурсах профессионального мастерства:	
	победители и призеры конкурсов профессионального мастерства на региональном уровне;	30

	победители и призеры конкурсов профессионального мастерства на всероссийском уровне	40
17.	Подготовка экспертных заключений для аттестационной комиссии	5 (за каждое экспертное заключение)
18.	Наличие обучающихся, принимающих участие в трудовых отрядах подростков (ТОП)	20
19.	Стабильная посещаемость воспитанниками дошкольных групп	20
20.	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
МБОУ «ЦО с. Амгуэмы»

Показатели эффективности деятельности работников организации 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)

№ п/п	Показатель	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 в научно-практических конференциях (НПК):	
	уровень образовательной организации	10
	окружной уровень;	20
	всероссийский уровень	30
12.	Участие педагогических работников 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.	Подготовка выставочных экспозиций, изготовление сувенирной продукции для ярмарок, оформление декораций к проведению культурно-массовых мероприятий	30
15.	Высокая читательская активность обучающихся и пропаганда чтения	10
16.	Оформление тематических выставок и других мероприятий	10
17.	Качественная подготовка к началу учебного года (Акт приемки образовательной организации без замечаний или с замечаниями, исправленными в установленные сроки)	30
18.	Улучшение образовательной среды, оформление пространств образовательной организации	30
19.	Участие в экспериментальных и инновационных площадках	20

Приложение 3
к Положению об условиях
и порядке использования дополнительного
фонда и экономии фонда оплаты труда
МБОУ «ЦО с. Амгуэмы»

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

№ п/п	Показатель	Максимальный размер в процентах от тарифной ставки, оклада, должностного оклада, %
1.	Соответствие деятельности 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.	Результаты государственной итоговой аттестации, ВПР (достижение более высоких показателей в сравнении с предыдущим годом - рост не менее 2%))	60
3.	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
4.	Доля педагогических работников, аттестованных на первую и высшую квалификационную категорию:	
	от 80 до 90% работников	20

	от 90 до 100% работников	30
5.	Доля педагогических работников организации, прошедших стажировки, курсы повышения квалификации (от 80 до 100% работников ежегодно)	25
6.	Наличие заключенных целевых договоров образовательной организацией в качестве работодателей (Платформа «Работа в России»)	25
7.	Модернизация материально-технической базы организации за счет внебюджетных средств	50
8.	Наличие у организации официального статуса региональной инновационной площадки	50

Приложение 4
к Положению об условиях
и порядке использования дополнительного
фонда и экономии фонда оплаты труда
МБОУ «ЦО с. Амгуэмы

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

№ п/п	Показатель	Максимальный размер в процентах от тарифной ставки, оклада, должностного оклада, %
1.	Результаты государственной итоговой аттестации, ВПР (достижение более высоких показателей учащимися в сравнении с предыдущим годом - рост не менее 2%)	60
2.	Участие в проведении ГИА	20
3.	Индивидуальная профилактическая работа с обучающимися, находящихся на различных видах учета	20
4.	Участие в организации и проведении летней оздоровительной кампании	20
5.	Наличие обучающихся, имеющих призовые места в олимпиадах (ВСОШ, другие олимпиады, перечень которых утверждается приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на каждый учебный год)	
	окружного уровня	30
	всероссийского уровня	50
6.	Наличие обучающихся, имеющих гранты, призовые места в конкурсах, в образовательной области преподаваемого предмета	
	окружного уровня	20
	всероссийского уровня	40
7.	За работу в разновозрастной дошкольной группе или классе-комплекте	25

8.	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%.	30
9.	Реализация инновационных технологий и методик обучения (воспитания) при наличии разрешительных документов муниципального или окружного уровня на ведение данного вида образовательной деятельности	20
10.	Реализация педагогическим работником программ национального и регионального компонента	25
11.	Руководство либо активное содействие в функционировании зарегистрированного в установленном порядке детского или молодежного общественного объединения	30
12.	Стабильная результативность коррекционно-развивающей работы и реализации адаптированных программ	20
13.	Подготовка материалов для публикаций в СМИ	20
14.	Ведение научно-исследовательской работы, в том числе совместно с обучающимися	20
15.	Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся и т.д.)	20
16.	Наличие ученой степени кандидата или доктора наук	20