

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Центр образования села Уэлькаль имени первой
Краснознамённой перегоночной авиадивизии»
(МБОУ «ЦО с. Уэлькаль»)

СОГЛАСОВАНО

Представительным органом
трудового коллектива
протокол от 01.09.2022 № 2

УТВЕРЖДЕНО

приказом МБОУ «ЦО с. Уэлькаль»
от 01.09.2022 № 01-05/141-од

**ПОЛОЖЕНИЯ ОБ УСЛОВИЯХ И ПОРЯДКЕ
ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ФОНДА И ЭКОНОМИИ ФОНДА ОПЛАТЫ
ТРУДА В МБОУ «ЦО с. УЭЛЬКАЛЬ»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда в МБОУ «ЦО с. Уэлькаль» разработано в соответствии с 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».

1.2. 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 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 в соответствии с [разделом 4](#) настоящего Положения;

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

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, 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. 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 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 декабря 2013 года N 526.

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 государственно-общественного 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 полугода и более и закрепленные 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 выполнение функции классного руководителя (куратора);
- 2) доплату за проверку письменных работ обучающихся;
- 3) доплату за заведование учебным кабинетом, учебными мастерскими, спортивным (тренажерным) залом, выставочным, музыкальным, художественным залом;
- 4) доплату за руководство предметным методическим объединением (методическим кабинетом, методическим центром, цикловой комиссией, предметной кафедрой, предметной (межпредметной) лабораторией) образовательной организации;
- 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 (школьным лесничеством), отделением Российского движения школьников;
- 8) доплату за руководство структурным подразделением образовательной организации (школьным 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;
- 9) доплату за реализацию образовательных программ дошкольного образования, связанных

с преподаванием родных языков и краеведением.

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

Доплата за выполнение функции классного руководителя (куратора) состоит из доплаты за выполнение функции классного руководителя (куратора), устанавливаемой в процентах от тарифной ставки, должностного оклада, зависящих от месторасположения образовательной организации, наполняемости класса, группы и суммарного повышающего коэффициента к доплате за выполнение функции классного руководителя (куратора), применяемого при наличии объективных показателей высокой результативности и эффективности деятельности классного руководителя (куратора).

Конкретный размер доплаты за выполнение функции классного руководителя (куратора) в процентах определяется в соответствии с нижеприведенной таблицей, путем умножения количества обучающихся в классе, группе на устанавливаемый процент доплаты за выполнение функции классного руководителя (куратора) за каждого обучающегося, за исключением условий, указанных в абзаце четвертом настоящего пункта.

Таблица

Месторасположение образовательной организации	Устанавливаемый процент доплаты за выполнение функции классного руководителя (куратора) за каждого обучающегося, %
сельское поселение	1,25

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

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

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

При наличии объективных показателей высокой результативности и эффективности деятельности классного руководителя (куратора) устанавливается суммарный повышающий коэффициент к доплате за выполнение функции классного руководителя (куратора), рассчитанный на основе количественных показателей.

Суммарный повышающий коэффициент увеличивает размер доплаты за выполнение функции классного руководителя (куратора) и определяются по формуле:

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

где:

$K_{дк}$ - суммарный повышающий коэффициент к доплате за выполнение функции классного руководителя (куратора);

1,00 - базовый коэффициент;

$Пкф_1$ - первый повышающий коэффициент за конкретный качественный показатель работы классного руководителя (куратора);

$Пкф_2$ - второй повышающий коэффициент за конкретный качественный показатель работы классного руководителя (куратора);

$Пкф_n$ - n-ый повышающий коэффициент за конкретный качественный показатель работы классного руководителя (куратора).

Конкретные качественные **показатели** работы классного руководителя (куратора) и повышающие коэффициенты за конкретный качественный показатель работы классного руководителя (куратора) (далее - повышающий коэффициент) устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Суммарный повышающий коэффициент к доплате за выполнение функции классного руководителя (куратора) устанавливается приказом руководителя образовательной организации по представлению заместителя руководителя, курирующего вопросы организации воспитательной работы и классного руководства (кураторства). Представление заместителя руководителя, курирующего вопросы организации воспитательной работы и классного руководства (кураторства), в обязательном порядке рассматривается и согласовывается предметным методическим объединением (методическим кабинетом, методическим центром, кафедрой) классных руководителей (кураторов) образовательной организации.

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

3.3. Доплата за проверку письменных работ обучающихся устанавливается педагогическому работнику образовательной 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 ($D\%$) 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,	0,75

	родной язык, окружающий мир)	
2.	Русский язык и литература, родной язык	0,95
3.	Математика, алгебра, геометрия, алгебра и начала анализа	0,85
4.	Физика, химия, иностранный язык	0,75
5.	Биология, география, черчение, информатика, история, обществознание	0,70
6.	Общетехнические и специальные дисциплины в профессиональных образовательных организациях	0,70
7.	Трудовое обучение, технология, основы безопасности жизнедеятельности, природоведение, изобразительное искусство	0,20
8.	Преподавателям (педагогам дополнительного образования) детских школ искусств по учебным курсам образовательных программ "Изобразительное искусство", "Инструментальное исполнительство", "Эстрадно-джазовое искусство"	0,20

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

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

$$P_d = CT / N_4 \times K_4 / 100 \times D_{\%},$$

где:

P_d - итоговый размер доплаты в денежном выражении;

CT - размер тарифной ставки за норму часов;

N_4 - установленная норма часов;

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

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

Доплата за проверку письменных работ обучающихся устанавливается приказом руководителя 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, выставочным, музыкальным, художественным залом устанавливается педагогическому работнику за обеспечение функционирования оснащенного учебного кабинета, учебной мастерской, спортивного (тренажерного) зала, выставочного, музыкального, художественного зала.

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

для учебных кабинетов начального общего образования - 10 процентов;

для учебных кабинетов основного и среднего общего образования и спортивного (тренажерного) зала - 15 процентов;

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

для выставочных, музыкальных, художественных залов - 10 процентов.

Обязательным условием для установления доплаты за заведование учебным кабинетом, учебными мастерскими, спортивным (тренажерным) залом, выставочным, музыкальным, художественным 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 автоматического 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 автоматического 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 организаций дополнительного образования - наличие учебно-методических комплексов, обеспечивающих физкультурную (спортивную) или туристическую деятельность);

для тренажерного зала - наличие полного комплекса тренажеров, отвечающих условиям безопасности;

для учебных мастерских общетехнических и специальных дисциплин профессионального (предпрофессионального) образования, 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;

для выставочных, музыкальных, художественных залов - наличие технического обеспечения и эстетического оформления;

для учебных мастерских профессиональных образовательных организаций среднего профессионального образования - наличие специального оборудования по направлению подготовки по программам подготовки среднего профессионального образования и профессионального обучения.

Доплата за заведование учебным кабинетом, учебными мастерскими, спортивным (тренажерным) залом, выставочным, музыкальным, художественным залом устанавливается после прохождения аттестации учебного кабинета, учебных мастерских, спортивного (тренажерного) зала, выставочного, музыкального, художественного зала приказом руководителя образовательной организации на тарификационный период в порядке, предусмотренном [разделом 2](#) настоящего Положения.

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

3.5. Доплата за руководство предметным методическим объединением (методическим кабинетом, методическим центром, цикловой комиссией, предметной кафедрой, предметной (межпредметной) лабораторией) образовательной 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 образовательной 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 образовательной 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 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.

3.7. Доплата за руководство детским, молодежным общественным объединением, кадетским классом, юнармейским отрядом, эколого-биологическим объединением (школьным лесничеством), отделением Российского движения школьников 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 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.

3.8. Доплата за руководство структурным подразделением образовательной организации (школьным 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.

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

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

4.1. Стимулирующие выплаты (премии) за выполнение особо важных и сложных заданий, достижение высоких результатов (эффективности) в работе, за успешное и добросовестное исполнение должностных (трудовых) обязанностей (далее - премирование) устанавливаются работнику образовательной организации в целях мотивации к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и их родителей, поощрения особо ценных и опытных работников, в соответствии с [показателями](#), установленными в приложении 2 к настоящему Положению.

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

4.4. Премирование работника образовательной организации устанавливается приказом руководителя образовательной организации в порядке, предусмотренном [разделом 2](#) настоящего Положения.

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

1) для руководителя образовательной организации:

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

отсутствие у руководителя дисциплинарных взысканий;

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

отсутствие замечаний к деятельности образовательной организации со стороны учредителя и 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 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

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

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

5.3. Выплата надбавки за сложность и напряженность устанавливается приказом руководителя образовательной организации 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.

4) лицам, не имеющим 100% процентной надбавки к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера (в Чукотском автономном округе) устанавливается компенсационная выплата до 100% заработка без учета районного коэффициента

6.2. Иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются работнику образовательной организации в фиксированной сумме.

6.3. Иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливается приказом руководителя образовательной организации в порядке, предусмотренном [разделом 2](#) настоящего Положения.

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.

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 месячная заработная плата при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) не достигает величины минимального размера оплаты труда.

Приложение 1
к Примерному положению об условиях
и порядке использования дополнительного
фонда и экономии фонда оплаты труда
в МБОУ «ЦО с. Уэлькаль»

**КОНКРЕТНЫЕ КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
РАБОТЫ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ (КУРАТОРА) И ПОВЫШАЮЩИЕ
КОЭФФИЦИЕНТЫ ЗА КОНКРЕТНЫЙ КАЧЕСТВЕННЫЙ ПОКАЗАТЕЛЬ РАБОТЫ
КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ (КУРАТОРА)**

N п/п	Качественный показатель работы классного руководителя (куратора)	Повышающий коэффициент	Индикатор качественного показателя работы классного руководителя
1	2	3	4
1.	Отсутствие замечаний по ведению документации классного руководителя (куратора), установленной локальным актом образовательной организации	0,2	Приказ (справка) о проверке документации классного руководителя (куратора)
2.	Полное исполнение плана воспитательной работы за учебную четверть (триместр)	0,2	Приказ (справка) о проверке (мониторинге) исполнения планов работы
3.	Развитость самоуправления в классе (группе) с учетом возрастных особенностей учащихся	0,1	Планирование, организация и проведение мероприятий учащимися
4.	Построение воспитательной работы на основе диагностических исследований особенностей личностного развития, изучения интересов и потребностей учащихся	0,3	Материалы диагностических исследований, результаты которых отражены в плане воспитательной работы
5.	Сохранение качественных показателей уровня знаний класса (группы) по итогам учебной четверти или триместра (промежуточного контроля) по отношению к предыдущему периоду	0,2	Приказ (справка) о проверке (мониторинге) качества знаний класса (группы) по итогам учебной четверти (триместра) в сопоставлении с предыдущими аналогичными показателями (промежуточного контроля)
6.	Положительная динамика качественных показателей уровня знаний класса (группы) по итогам учебной четверти или триместра (промежуточного контроля) по отношению к предыдущему периоду	0,1	Приказ (справка) о проверке (мониторинге) качества знаний класса (группы) по итогам учебной четверти (триместра) в сопоставлении с предыдущими аналогичными показателями (промежуточного контроля)
7.	Положительная динамика качественных показателей уровня знаний класса по итогам Всероссийских проверочных работ и региональных оценочных процедур по отношению к предыдущему периоду	0,1	Приказ (справка) о проверке (мониторинге) качества знаний класса по итогам Всероссийских проверочных работ по отношению к предыдущему

			периоду
8.	Положительная динамика качественных показателей уровня знаний класса (группы) по итогам государственной итоговой аттестации	0,1	Приказ (справка) о проверке (мониторинге) качества знаний класса (группы) по итогам государственной итоговой аттестации выпускников, освоивших программы основного общего и среднего общего образования по отношению к предыдущему периоду
9.	Высокий уровень занятости детей во внеурочное время	0,1	Количество учащихся, стабильно посещающих школьные и внешкольные объединения (секции кружки, клубы, факультативы), не менее 80% от списочного состава класса
10.	Результативное участие в общешкольных мероприятиях	0,1	Приказ (справка) по итогам общешкольных мероприятий
11.	Снижение количества учащихся, стоящих (стоявших) на профилактическом учете различного уровня по отношению к предыдущему периоду	0,1	Информационная справка об учащихся, стоящих на профилактическом учете различного уровня по итогам учебной четверти (триместра) в сопоставлении с предыдущими аналогичными показателями
12.	Активное вовлечение родителей в воспитательные мероприятия класса (образовательной организации)	0,1	Участие в мероприятиях класса (образовательной организации) не менее 25% в целом за рассматриваемый период
13.	Активное привлечение педагогических работников образовательной организации к исполнению плана воспитательной работы класса. Организация взаимодействия педагогов, работающих с классом; эффективное педагогическое взаимодействие	0,1	Участие педагогических работников образовательной организации в воспитательной работе, при условии, что данная работа не входит в их должностные обязанности. Реализация предложений профессиональных объединений педагогов
14.	Снижение количества пропусков занятий учащимися без уважительных	0,1	Внутренняя сравнительная статистика по итогам

	причин по отношению к предыдущему периоду		учебной четверти (триместра) в сопоставлении с предыдущими аналогичными показателями
15.	Социальная активность учащихся и класса (группы)	0,1	Благодарности, письма, информации, грамоты, дипломы от организаций
16.	Высокая активность классного руководителя (куратора) в профессиональной среде по накоплению и передача позитивного опыта	0,1	Информация, подтверждающая активность классного руководителя (куратора) с учетом протоколов профессиональных объединений педагогов, сведений средств массовой коммуникации, опубликованных статей, изданных книг, брошюр
17.	Повышение педагогического уровня классного руководителя (куратора) через курсовую подготовку без отрыва от основной работы (дистанционные, заочные курсы)	0,2	Свидетельство (сертификат) о прохождении курсовой подготовки (повышения квалификации)
18.	Эффективная организация проведения отдельных мероприятий, в том числе внеплановых, а также эффективная организация дежурства класса (группы)	0,1	Приказ (справка), предложение администрации образовательной организации
19.	Наличие атмосферы защищенности и эмоционального комфорта в классе (группе), отсутствие конфликтов среди учащихся	0,1	Информация педагога-психолога, социального педагога, отсутствие конфликтных ситуаций
20.	Активное участие учащихся (класса, группы) в функционировании средств массовой информации различных уровней, интернет-сайта школы	0,1	Регулярный выход статей, заметок учащихся (класса, группы) в средствах массовой информации, размещение статей, заметок учащихся (класса, группы) на сайте образовательной организации, при условии, что данная деятельность ведется не в рамках секции (кружка, клуба)
21.	Результативная работа с детьми из социально-неблагополучных семей	0,2	Наличие социальных и образовательных достижений у детей из социально-неблагополучных семей

22.	Исполнение календарного плана воспитательной работы группы, разработанного в рамках утвержденной программы воспитания и календарного плана воспитательной работы образовательной организации в полном объеме	0,2	Отчет педагога, осуществляющего классное руководство (кураторство) в группах СПО об исполнении календарного плана воспитательной работы (ежемесячно)
23.	Разработка и сопровождение индивидуальных планов работы (социальные паспорта) обучающихся разных категорий (сироты, ОВЗ, малообеспеченные и иные категории)	0,2	Статистический отчет о ведении социальных паспортов (раз в полугодие)

**ПОКАЗАТЕЛИ
ДЛЯ НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ (ПРЕМИЙ) ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ
ОСОБО ВАЖНЫХ И СЛОЖНЫХ ЗАДАНИЙ, ДОСТИЖЕНИЕ ВЫСОКИХ
РЕЗУЛЬТАТОВ (ЭФФЕКТИВНОСТИ) В РАБОТЕ, ЗА УСПЕШНОЕ
И ДОБРΟΣОВЕСТНОЕ ИСПОЛНЕНИЕ ДОЛЖНОСТНЫХ (ТРУДОВЫХ)
ОБЯЗАННОСТЕЙ**

N п/п	Показатели премирования	Максимальный размер премирования в процентах от тарифной ставки, оклада, должностного оклада, %	Основание	Категория получателей
1	2	3	4	5
1.	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	Результаты государственного статистического наблюдения и мониторинга Департамента образования и науки Чукотского автономного округа, мониторинга органов местного самоуправления	Руководители образовательных организаций
2.	Результаты государственной итоговой аттестации с независимой формой оценки качества знаний, превышающие среднероссийские	60	Статистико-аналитические отчеты	Руководители образовательных организаций и

	(среднерегionalные) показатели предыдущих лет			педагогические работники
3.	Результаты государственной итоговой аттестации с независимой формой оценки качества знаний, совпадающие (с отклонением не более 5%) со среднероссийскими (среднерегionalными) показателями предыдущих лет	40	Статистико-аналитические отчеты	Педагогические работники
4.	Результаты подготовки обучающихся (воспитанников) при переходе на следующую ступень образования, подтвержденные независимой оценкой и превышающие среднерегionalные показатели	50	Статистико-аналитические отчеты	Руководители образовательных организаций и педагогические работники
5.	Результаты подготовки обучающихся (воспитанников) при переходе на следующую ступень образования, подтвержденные независимой оценкой и совпадающие со среднерегionalными (с отклонением не более 5%)	30	Статистико-аналитические отчеты	Педагогические работники
6.	Качественная подготовка, разработка, проведение мероприятий, обобщение и распространение опыта на уровне:		Наличие любой формы благодарности образовательной организации (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 образовательных организаций и педагогические работники
	муниципального уровня;	5		
	окружного уровня;	10		
	всероссийского уровня	30		
7.	Призовые места в конкурсах и олимпиадах:		Издание нормативных актов	Руководители

	муниципального;	20	различного уровня. Наличие грамот, дипломов, грантов образовательной организации (учащемуся, педагогу, руководителю) соответственно местных органов самоуправления, органов государственной власти Чукотского автономного округа, федеральных органов государственной власти, а также иных организаций или объединений граждан	образовательных организаций и педагогические работники
	окружного;	30		
	всероссийского уровня	40		
	процент трудоустройства выше 70%;	30		
	процент трудоустройства ниже 70% и выше 60%;	20		
	процент трудоустройства ниже 60% и выше 50%	10		
8.	Подготовка экспертных заключений для муниципальной аттестационной комиссии	5 (за каждое экспертное заключение)	Ходатайство председателя аттестационной комиссии	Руководители образовательных организаций и педагогические работники
9.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов по результатам проводимых проверок, а также при приеме образовательной организации к новому учебному году	25	Акт проверки контролирующих органов, акт приема образовательной организации к новому учебному году	Руководители образовательных организаций
10.	Низкая заболеваемость и стабильная посещаемость воспитанниками дошкольных групп	40	Фиксированные итоги учета посещаемости образовательных организаций 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 образовательных организаций
11.	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	25	Наличие и своевременное обновление банка	Педагог-психолог, социальный педагог

12.	За подготовку выставочных экспозиций, изготовление сувенирной продукции для ярмарок, оформление декораций к проведению культурно-массовых мероприятий	30	Приказ руководителя образовательной организации, согласованный по подведомственности с муниципальным органом, осуществляющим управление в сфере образования или Департаментом образования и науки Чукотского автономного округа	Работники образовательных организаций
13.	Высокая читательская активность обучающихся	10	Анализ формуляров	Работники библиотеки
14.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	10	Количество и качество проведенных мероприятий	Работники библиотеки
15.	Организация рационального поиска информации	25	Наличие электронного каталога литературы и информационных носителей, отзывы учащихся и педагогов	Работники библиотеки
16.	Оформление тематических выставок	10	Наличие постоянно действующей выставки и регулярное обновление	Работники библиотеки
17.	Постоянное обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	25	Факт технической исправности, отсутствие замечаний ГИБДД	Водитель, мастер производственного обучения
18.	Обеспечение безопасной перевозки детей	25	Соответствие автотранспортного средства предъявляемым требованиям, план-график организованной перевозки детей, согласованный с ГИБДД	Водитель
19.	Отсутствие ДТП, замечаний	10	Отсутствие замечаний и санкций ГИБДД	Водитель, мастер производственного

				обучения
20.	Соблюдение информационной безопасности	20	Отсутствие несанкционированных доступов и сбоев в работе информационной сети образовательной организации	Сотрудники, ответственные за информационную безопасность
21.	Качественная подготовка к началу учебного года	50	Акт приемки образовательной организации без замечаний или с замечаниями, исправленными в установленные сроки	Работники образовательных организаций
22.	Успешное, качественное, своевременное исполнение образовательной организацией внеплановых мероприятий	30	Аналитическая справка, приказ органа, осуществляющего управление в сфере образования	Работники образовательных организаций
23.	Обеспечения населения информацией о работе образовательной организации с помощью рекламы в СМИ, Интернете, а также PR-акций	20	Наличие фактических материалов в указанных источниках, зафиксированное проведение PR-акций	Работники образовательных организаций
24.	Исполнение бюджетных обязательств в части своевременного и полного расходования бюджетных средств	40	Справка по итогам финансового года	Руководители образовательных организаций
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.	Функционирование спортзала (спортзалов) с полной загрузкой во внеурочное время, в том числе в выходные дни; ведение журнала ответственными за проведение спортивных занятий:		Отчет о посещаемости	Руководители образовательных организаций

	50 - 70%;	10		
	свыше 70%	25		
27.	Функционирование студенческих спортивных клубов в образовательных организациях, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования внесенных во всероссийский перечень (реестр) студенческих спортивных клубов	20	Отчет о деятельности ССК-СПО	Руководители образовательных организаций
28.	Сохранность контингента спортивных коллективов, в том числе работающих на общественных началах	25	Государственное статистическое наблюдение	Руководители образовательных организаций, педагогические работники
29.	Высокий уровень занятости детей и родителей спортивными мероприятиями во внеурочное время:		Государственное статистическое наблюдение, результаты мониторингов муниципальных и государственных органов, осуществляющих функции и полномочия учредителей	Руководители образовательных организаций, педагогически работники
	60 - 80% детей и 3 - 5% родителей;	20		
	свыше 80% детей и свыше 5% родителей	30		
30.	Положительная динамика здоровья обучающихся и педагогов по результатам диспансеризации:		Государственное статистическое наблюдение, результаты мониторингов муниципальных и государственных органов, осуществляющих функции и полномочия учредителей	Руководители образовательных организаций, педагогические работники
	отсутствие роста доли учащихся (педагогов) с III группой здоровья;	30		
	снижение доли учащихся (педагогов) с III группой здоровья	40		
31.	Продолжительная работа (более одного года) в образовательной организации детского, молодежного общественного объединения (класса,	25	Приказы Департамента образования и науки Чукотского автономного округа	Руководители образовательных организаций,

	отряда, отделения), структурного подразделения (клуба, центра)			педагогические работники
--	---	--	--	--------------------------

Приложение 3
к Примерному положению об условиях
и порядке использования дополнительного
фонда и экономии фонда оплаты труда
в МОУ «ЦО с. Уэлькаль»

**ПОКАЗАТЕЛИ
НАЗНАЧЕНИЯ И РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК ЗА СЛОЖНОСТЬ
И НАПРЯЖЕННОСТЬ, ВОЗНИКАЮЩИХ ПРИ ИСПОЛНЕНИИ ДОЛЖНОСТНЫХ
(ТРУДОВЫХ) ОБЯЗАННОСТЕЙ**

N п/п	Показатели и условия установления надбавки за сложность и напряженность	Максимальный размер в процентах от тарифной ставки, оклада, должностного оклада, %	Получатель надбавки за сложность и напряженность
1	2	3	4
1.	Достижение обучающимися более высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом по результатам независимой оценки	25	Руководители образовательных организаций
2.	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс	10	Руководители образовательных организаций
3.	Обеспечение выполнения требований пожарной, антитеррористической, безопасности электро- и энергобезопасности, охраны труда	10	
4.	Организация предоставления дополнительных образовательных и иных услуг населению	20	
5.	Профессиональное образование обучающихся (кроме организаций профессионального образования)	15	Руководители образовательных организаций
6.	Работа образовательной организации в экспериментальном режиме	15	

	муниципального или окружного уровня при наличии официального статуса эксперимента (или инновационную)		
7.	Организация работы с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья	20	
8.	Стабилизация и снижение количества обучающихся, находящихся на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	15	Руководители образовательных организаций, педагогические работники
9.	Снижение количества обучающихся, находящихся на внутришкольном учете	10	Педагогические работники
10.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников)	10	Работники образовательных организаций, если особый режим его работы не предусмотрен должностными обязанностями и не компенсируется иными выплатами
11.	За сохранность контингента обучающихся второго и третьего годов обучения в образовательных организациях (группах) дополнительного образования	15	Педагоги дополнительного образования
12.	Организация и проведение (участие в организации и проведении) летней оздоровительной кампании	20	Руководители образовательных организаций, педагогические работники
13.	Качественное и своевременное выполнение планов мероприятий по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	10	Руководители образовательных организаций
14.	Наличие обучающихся, имеющих призовые места в олимпиадах окружного или всероссийского этапа	15	Педагогические работники
15.	Наличие учащихся, имеющих гранты окружного или всероссийского уровня, призовые места в окружных (всероссийских) конкурсах, в образовательной	10	Педагогические работники

	области преподаваемого предмета		
16.	За работу в разновозрастной дошкольной группе или классе-комплекте	10	Воспитатель дошкольной группы, младший воспитатель дошкольной группы, учитель
17.	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 организаций - не менее 75% успешности)	20	Педагогические работники
18.	Апробация инновационных технологий и методик обучения (воспитания) при наличии разрешительных документов муниципального или окружного уровня на ведение данного вида образовательной деятельности	15	Руководители образовательных организаций, педагогические работники
19.	Реализация национального и регионального компонента в учебных планах образовательной организации	15	Руководители образовательных организаций, педагогические работники
20.	Стабильная результативность коррекционно-развивающей работы и социализации обучающихся (воспитанников)	15	Педагогические работники
21.	Руководство или активное содействие в функционировании зарегистрированного в установленном порядке детского или молодежного общественного объединения	20	Руководители образовательных организаций, руководитель детского или молодежного общественного объединения
22.	Работа по вовлечению в коллектив и обеспечение устойчивой посещаемости детского (молодежного) творческого (общественного) объединения (кружка, группы, секции, клуба) несовершеннолетних, стоящих (стоявших) на профилактическом учете различного уровня.	2 (за каждого несовершеннолетнего, стоящего (стоявшего) на учете в Комиссии по делам несовершеннолетних; 0,5% за каждого несовершеннолетнего, стоящего на учете	Педагог дополнительного образования, руководитель детского (молодежного) общественного объединения

		общеобразовательной организации (учреждения профобразования)	
23.	Администрирование информационной сети образовательных организаций	30	Педагогический работник, или работник группы учебно-вспомогательного персонала
24.	Специальный режим работы образовательной организации, несовпадающий с установленными датами выходных и праздничных дней	15	Работники образовательных организаций
24.	качественное выполнение возложенных обязанностей, связанных с индивидуальной материальной ответственностью	10	Работники образовательных организаций, заключившие договор о полной материальной ответственности
25.	Работа с персональными данными	10	Работники образовательных организаций
26.	Полное обеспечение выполнения требований энергоэффективности	15	Руководители образовательных организаций
27.	Участие образовательных организаций в реализации муниципальных и государственных программ, мероприятиях национального проекта "Образование"	10	Работник образовательных организаций
28.	Наличие условий доступа к территориям, зданиям и помещениям для детей-инвалидов (создание необходимой инфраструктуры: пандусы, лифты, эскалаторы, подъемники)	20	Руководители образовательных организаций
29.	Наличие системы мониторинга удовлетворенности качеством и доступностью услуг образовательных организаций	20	Руководители образовательных организаций
30.	Построение горизонтальных связей с муниципальными, государственными образовательными организациями округа и образовательными организациями иных субъектов Российской Федерации	20	Руководители образовательных организаций

31.	Привлечение внебюджетных источников финансирования, развитие системы платных услуг	30	Руководители образовательных организаций
32.	Организация работы с социально незащищенными группами населения (безработные, пожилые люди) представителями национальных сообществ (диаспор)	25	Работники образовательных организаций
33.	Эффективная кадровая политика (отсутствие текучести кадров, минимизация вакансий, повышение квалификации сотрудников, привлечение молодых педагогов)	15	Руководители образовательных организаций
34.	Ведение научно-исследовательской работы	15	Работники образовательных организаций
35.	Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся)	15	Руководители образовательных организаций, работники образовательных организаций
36.	Наличие штатных педагогических работников, имеющих ученую степень кандидата или доктора наук	10	Руководители профессиональных образовательных организаций
