

ПРИНЯТО

На общем собрании трудового
коллектива МБДОУ «ДС
«Солнышко» с. Лорино»
Протокол № 1
От «12» января 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ

Приказ № 01-09/01 от 12.01.2026 г.
заведующий МБДОУ «ДС
«Солнышко с. Лорино»

_____ А.Ю. Пыккын

ПОЛОЖЕНИЕ

**об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии
фонда оплаты труда в муниципальном дошкольном образовательном
учреждении «Детский сад «Солнышко села Лорино»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, и работников иных государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей (далее - Положение), разработано в соответствии с Постановлением Правительства Чукотского автономного округа от 24 декабря 2013 года № 526 «Об оплате труда работников образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, и работников иных государственных образовательных учреждений дополнительного образования».

1.2. Положение вводится в целях обеспечения условий перехода к эффективным контрактам, формирования единых подходов и унифицированных критериев использования над тарифной части и экономии фонда оплаты труда образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, и работников иных государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей, а также повышения материальной заинтересованности в качестве образовательного и воспитательного процесса, в обеспечении условий предоставления образовательных услуг и конечных результатах труда работников образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, иных государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей (далее - работники образовательных учреждений).

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

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

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

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

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

1.3.5. иные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

1.4. Выплаты осуществляются за счёт средств, предусмотренных на эти цели дополнительным фондом оплаты труда образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, и иных государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей.

Объём средств, направляемых на осуществление выплат, определяемых настоящим Положением, формируется в соответствии с пунктом 3 Приложения к Закону Чукотского автономного округа от 6 декабря 2013 года № 123-ОЗ «О системе оплаты труда работников образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, и работников иных государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей».

При наличии экономии фонда оплаты труда руководитель образовательного учреждения, входящего в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, иных государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей (далее - руководитель

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

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

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

1.7. Выплаты исчисляются исходя из ставки заработной платы, устанавливаемой в соответствии с разделом II Положения об оплате труда работников образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, и работников иных государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей, утверждённого Постановлением Правительства Чукотского автономного округа от 24 декабря 2013 года № 526 «Об оплате труда работников образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, и работников иных государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей», оклада, должностного оклада, с учётом отработанного времени в соответствии с трудовым законодательством (без учёта других надбавок и доплат).

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

1.8. Выплаты начисляются работнику образовательного учреждения пропорционально отработанному времени.

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

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

1.11. Образовательное учреждение, применяющее настоящее Положение для разработки локальных нормативных актов, имеет право не использовать отдельные неспецифичные для данного образовательного учреждения показатели для осуществления выплат, а также конкретизировать установленные настоящим Положением показатели. При этом устанавливаемый максимальный размер выплат, как по отдельным показателям, так и в сумме по введенным подпунктам, не может быть установлен выше установленного настоящим Положением максимального размера выплат.

2. Порядок назначения выплат из дополнительного фонда и экономии ФОТа

2.1. Размер выплат из дополнительного фонда и экономии ФОТа определяется работнику образовательного учреждения с учётом пункта 1.4 настоящего Положения коллегиальным органом работников образовательного учреждения, осуществляющим функции по распределению выплат стимулирующего характера (далее - коллегиальный орган образовательного учреждения), по представлению администрации образовательного учреждения или органа общественного управления образовательного учреждения, за исключением следующих случаев:

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

установление компенсационных и стимулирующих выплат, регулируемых пунктом 6.1, подпунктами 6.3.2.-6.3.5., 6.3.7.-6.3.9 пункта 6.3 раздела VI Положения об оплате труда работников образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, и работников иных государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей, утверждённого Постановлением Правительства Чукотского автономного округа от 24 декабря 2013 года № 526 «Об оплате труда работников

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

Коллегиальный орган образовательного учреждения избирается общим собранием трудового коллектива и обеспечивает демократический общественно-государственный характер управления образовательным учреждением. Количественный состав представителей определяется образовательным учреждением.

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

представитель педагогического персонала - не более 1/3 состава;

представитель административно-управленческого персонала - не более 1/3 состава;

представитель вспомогательного персонала - не более 1/6 состава;

представитель обслуживающего персонала - не более 1/6 состава;

не менее одного представителя родительской общественности, не работающего в данном учреждении;

не менее одного представителя органа государственно-общественного управления работников образовательного учреждения, не работающего в данном учреждении (при наличии вышеуказанного органа).

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

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

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

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

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

2.3. Установление стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений осуществляется органом, осуществляющим управление в сфере образования, Комитетом по спорту и туризму Чукотского автономного округа за счёт и в пределах фонда оплаты труда соответствующего образовательного учреждения, в соответствии с правовым актом органа, осуществляющего управление в сфере образования, Комитета по спорту и туризму Чукотского автономного округа, устанавливающего показатели, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат с учётом настоящего Положения.

Максимальный объём фиксированных выплат (фиксированные выплаты - стимулирующие выплаты, устанавливаемые работнику на период от полугода и более и закреплённые в трудовом договоре (эффективном контракте) руководителям государственных образовательных учреждений Чукотского автономного округа устанавливаются приказами Департамента образования, культуры и молодежной политики Чукотского автономного округа, Комитета по спорту и туризму Чукотского автономного округа по результатам мониторинга средней заработной платы в государственных образовательных учреждениях Чукотского автономного округа за девять месяцев текущего года на очередной финансовый год.

Максимальный объём фиксированных выплат (фиксированные выплаты - стимулирующие выплаты, устанавливаемые работнику на период от полугода и более и закреплённые в трудовом договоре (эффективном контракте) руководителям муниципальных образовательных учреждений Чукотского автономного округа устанавливаются

распорядительным актом муниципального органа, осуществляющего управление в сфере образования по результатам мониторинга средней заработной платы в муниципальных образовательных учреждениях соответствующего муниципального образования за девять месяцев текущего года на очередной финансовый год.

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

3. Условия назначения доплат за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей

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

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

3.2. Доплата за заведование спортивным (тренажёрным) залом, музыкальным залом устанавливается педагогическому работнику за обеспечение функционирования оснащённого спортивного (тренажёрного) зала, выставочного, музыкального зала.

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

- для спортивного (тренажёрного) зала - 15 процентов;
- для выставочных, музыкальных залов - 10 процентов.

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

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

3.3. Доплата за руководство предметным методическим объединением (методическим кабинетом, методическим центром) образовательного учреждения (далее - доплата за руководство ПМО) устанавливается педагогическому работнику, являющемуся руководителем объединения педагогов по одной или нескольким родственным учебным дисциплинам (педагогическим направлениям), созданного с целью методического обеспечения образовательного процесса и закреплённого в локальном акте образовательного учреждения (далее - объединение).

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

Установленный процент доплаты за руководство ПМО за каждого участника объединения составляет 0,95 процента. При наличии объективных показателей высокой результативности деятельности объединения и его функционировании более одного учебного года, используется процент доплаты в диапазоне от 1,1 до 3,0.

Доплата за руководство ПМО устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения на определённый период, устанавливаемый этим же приказом, в порядке, предусмотренном разделом 2 настоящего Положения.

3.4. Доплата за предметную и развивающую работу с воспитанниками во внеурочное время и доплата за наставничество производится педагогическому работнику при наличии

обоснованности и результативности проводимой работы, определяемой администрацией образовательного учреждения по наличию фиксированных объективных показателей.

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

Действия доплаты за предметную и развивающую работу и доплаты за наставничество устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения на определённый период, но не более одного учебного года.

3.5. В случае замещения основного работника, имеющего доплаты, определённые пунктом 3.1 настоящего Положения, находящегося в командировке, отпуске, а также в связи с временной потерей трудоспособности по решению руководителя образовательного учреждения указанные доплаты устанавливаются замещающему работнику в соответствии с его квалификацией на определённый период.

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

4.1. Стимулирующие выплаты (премии) за выполнение особо важных и сложных заданий, достижение высоких результатов (далее - премирование) устанавливаются работнику образовательного учреждения по условиям и показателям в соответствующих размерах, в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1) для руководящих работников образовательных учреждений:
строгое выполнение функциональных обязанностей согласно Уставу образовательного учреждения;

профессиональное владение состоянием дел по предмету деятельности образовательного учреждения;

видение проблем, применение современных управленческих способов и средств их решения;

анализ и прогнозирование процессов в управляемой сфере, конкретность и реальность промежуточных и конечных результатов;

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

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

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

работа без листков нетрудоспособности;

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

2) для педагогических работников:

стабильность и рост качества обучения и воспитания;

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

работа без листков нетрудоспособности;

положительные результаты работы с детьми из социально-неблагополучных семей;

иные достижения, связанные с эффективностью и результативностью образовательного процесса;

3) для вспомогательного и технического персонала:

отсутствие замечаний по исполнению должностных обязанностей со стороны администрации образовательного учреждения;

проявление разумной инициативы и творческого отношения к делу в процессе исполнения должностных обязанностей;

обеспечение условий обучения в соответствии с нормативными требованиями;

работа без листков нетрудоспособности;

иные достижения, связанные с эффективным обеспечением образовательного процесса.

6.2. Стимулирующая надбавка за успешное и добросовестное исполнение должностных (трудовых) обязанностей является нефиксированной стимулирующей выплатой и устанавливается в процентах от тарифной ставки, оклада, должностного оклада работника образовательного учреждения по итогам месяца, квартала, учебного года, календарного года в

соответствии с решением коллегиального органа работников образовательного учреждения без ограничения максимального размера в пределах имеющихся средств дополнительного фонда и экономии ФОТа.

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

7. Условия назначения иных выплат стимулирующего и компенсационного характера

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

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

2) стимулирующие выплаты в связи с юбилейными датами и иными знаменательными событиями.

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

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

Приложение № 1
к Положению об условиях и порядке использования
дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда
в МБДОУ «ДС «Солнышко» с. Лорино"

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

№ п/п	Условия и показатели премирования	Максимальный размер премирования в процентах от тарифной ставки, оклада, должностного оклада, %
1	2	3
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	
	свыше 50% от общей численности обучающихся	10
		25
3	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей (внедрение здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе)	10
4	Работа с детьми из семей, находящихся в группах риска (СОП, ТЖС, состоящих на различных видах учета	30
5	Доля воспитанников, обучающихся, охваченных дополнительным образованием на базе образовательной организации, реализующей программы дополнительного образования, организаций дополнительного образования, в общей численности обучающихся, воспитанников 5 - 18 лет (на основе статистических данных) (70% и более)	20
6	Информационная открытость (актуализация информации на сайте, своевременное размещение информации о проведенных мероприятиях в Госпабликах), от 2-х публикаций в неделю	10

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

18	Распространение успешного педагогического опыта:	
	на муниципальном уровне	20
	на региональном уровне	30
	на всероссийском уровне	40

Приложение № 2
к Положению об условиях и порядке использования
дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда
в МБДОУ «ДС «Солнышко» с.Лорино»

Показатели

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

№ п/п	Условия и показатели премирования	Максимальный размер премирования в процентах от тарифной ставки, оклада, должностного оклада, %
1	2	3
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	15

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

19	Улучшение образовательной среды, оформление пространств образовательной организации	30
20	Участие в экспериментальных и инновационных площадках	20

Приложение № 3
к Положению об условиях и порядке использования
дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда
в МБДОУ «ДС «Солнышко» с.Лорино»

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

№ п/п	Условия и показатели премирования	Максимальный размер премирования в процентах от тарифной ставки, оклада, должностного оклада, %
1	2	3
1	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования:	
	Обеспечение выполнения требований пожарной, антитеррористической, безопасности электро- и энергобезопасности, охраны труда	20
	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс	10
	Наличие условий доступа к территориям, зданиям и помещениям для детей-инвалидов (создание необходимой инфраструктуры: пандусы, лифты, эскалаторы, подъемники)	20
2	Эффективная кадровая политика:	
	Укомплектованность образовательной организации кадрами от 50 до 80%	10
	Укомплектованность образовательной организации кадрами от 80 до 90%	20
	Укомплектованность образовательной организации кадрами (укомплектованность кадрами от 90 до 100%)	40

3	Доля педагогических работников, аттестованных на первую и высшую квалификационную категорию:	
	от 80 до 90% работников	20
	от 90 до 100% работников	30
4	Доля педагогических работников образовательной организации, прошедших стажировки, курсы повышения квалификации (от 80 до 100% работников ежегодно)	25
5	Наличие заключенных целевых договоров образовательной организацией в качестве работодателей (Платформа "Работа в России")	25
6	Модернизация материально-технической базы образовательной организации за счет внебюджетных средств	50
7	Наличие у образовательной организации официального статуса региональной инновационной площадки	50

Приложение № 3
к Положению об условиях и порядке использования
дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда
в МБДОУ «ДС «Солнышко» с.Лорино»

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

№ п/п	Условия и показатели премирования	Максимальный размер премирования в процентах от тарифной ставки, оклада, должностного оклада, %
1	2	3
1	Участие в проведении ГИА	20
2	Наличие обучающихся, имеющих гранты, призовые места в конкурсах, в образовательной области преподаваемого предмета	
	окружного уровня	20
	всероссийского уровня	40

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