

**ПРИНЯТО:**

Общим собранием Трудового коллектива  
МБДОУ «Детский сад «Радуга» посёлка  
Беринговского» протокол № 2 от  
14.02.2025 года.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующая МБДОУ «Детский сад  
«Радуга» посёлка Беринговского»  
\_\_\_\_\_  
В.В. Дегтярёва.  
14.02.2025 года  
м.п.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**«Об условиях и порядке назначении стимулирующих выплат работникам  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад «Радуга» посёлка Беринговского»,  
входящего в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ».**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об условиях и порядке назначении стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Радуга» посёлка Беринговского» (далее ДОУ), входящего в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ (далее - Положение), разработано в соответствии с Постановлением Правительства Чукотского автономного округа от 24 декабря 2013 г. № 526 "Об оплате труда работников образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, и работников иных государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей "(с вносимыми изменениями и дополнениями).

1.2. Настоящее Положение вводится в целях обеспечения условий перехода к эффективным контрактам, формирования единых подходов и унифицированных критериев использования надтарифной части и экономии фонда оплаты труда ДОУ, входящего в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, а также повышения материальной заинтересованности в качестве образовательного и воспитательного процесса, в обеспечении условий предоставления образовательных услуг и конечных результатах труда работников ДОУ, входящего в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ.

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

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

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

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

-должностными инструкциями, в соответствии с разделом 5 настоящего Положения;

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

-стимулирующие надбавки компенсирующего характера с целью социальной адаптации специалистов в соответствии с разделом 7 настоящего положения;

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

1.4. Выплаты осуществляются за счет средств, предусмотренных на эти цели дополнительным фондом оплаты труда ДОУ, входящего в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ.

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 № 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 ДОУ, входящего в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, (далее - руководитель образовательного учреждения) использует средства экономии фонда оплаты труда 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 централизованной бухгалтерией обслуживающей ДОУ.

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 учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, и работников иных государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей, утвержденного Постановлением Правительства Чукотского автономного округа от 24 декабря 2013 г. N 526 "Об оплате труда работников образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, и работников иных государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей "(с вносимыми изменениями и дополнениями) оклада, должностного оклада, с учетом отработанного времени в соответствии с трудовым законодательством (без учета других надбавок и доплат).

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

1.8. Выплаты начисляются работнику ДОУ пропорционально отработанному времени.

1.9. При совмещении и совместительстве штатных должностей, выплаты назначаются с учетом объема 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.

## **2. Порядок назначения выплат из дополнительного фонда и экономии ФОТа**

2.1. Размер выплат из дополнительного фонда и экономии ФОТа определяется работнику ДОУ с учетом пункта 1.4 настоящего Положения представительным органом работников ДОУ, осуществляющим функции по распределению выплат стимулирующего характера (далее - представительный орган ДОУ) по представлению администрации ДОУ за исключением следующих случаев:

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

установление компенсационных и стимулирующих выплат, регулируются разделом V Положения об оплате труда работников ДОУ, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, утвержденного Постановлением Правительства Чукотского автономного округа от 24 декабря 2013 г. N 526 "Об оплате труда работников образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, и работников иных государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей " (с вносимыми изменениями и дополнениями);

установление стимулирующей надбавки за высокое педагогическое мастерство, регулируется Порядком назначения и выплаты стимулирующей надбавки за высокое педагогическое мастерство педагогическим и руководящим работникам ДОУ, входящего в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, утвержденным Постановлением Правительства Чукотского автономного округа от 24 декабря 2013 года № 525 «О порядке назначения и выплаты стимулирующей надбавки за высокое педагогическое мастерство педагогическим и руководящим работникам образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, работникам иных государственных образовательных учреждений дополнительного образования, и работникам государственных учреждений социального обслуживания населения Чукотского автономного округа».

Представительный орган ДОУ избирается общим собранием трудового коллектива и обеспечивает демократический общественно-государственный характер управления ДОУ. Количественный состав представителей определяется ДОУ.

В обязательном порядке в состав представительного органа ДОУ 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 допускается избрание председателем представительного органа ДООУ непосредственного руководителя ДООУ.

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

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

Решение представительного органа ДООУ оформляется протоколом заседания и подписывается всеми членами представительного органа работников ДООУ, присутствующими на заседании.

2.2. Назначение выплат устанавливается приказом руководителя ДООУ в соответствии с протоколом представительного органа ДООУ.

2.3. Установление стимулирующих выплат руководителям ДООУ выполняется органом, осуществляющим управление в сфере образования, за счет и в пределах фонда оплаты труда соответствующего ДООУ, в соответствии с правовым актом органа, осуществляющего управление в сфере образования, устанавливающего 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) с работником) руководителям устанавливается решением Коллегии Департамента образования, культуры и молодежной политики Чукотского автономного округа по результатам мониторинга средней заработной платы в сфере образования на расширенном совместном заседании руководителей образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ, руководителей муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере образования, членов Коллегии Департамент образования, культуры и молодежной политики Чукотского автономного округа.

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

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

1) доплату за ответственность за групповым помещением, спортивным и музыкальным залом;

2) доплату за создание и сохранение предметной и развивающей среды в ДООУ;

3) доплату за ведение бухгалтерской документации (родительская плата).

### **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 ДООУ по условиям и показателям в соответствующих размерах, в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

4.2. Премирование осуществляется по отношению к конкретным работникам ДООУ, 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 ДООУ устанавливается приказом руководителя ДООУ в порядке, предусмотренном разделом 2 настоящего Положения.

## **5. Условия назначения стимулирующих надбавок за сложность и напряженность, возникающие при выполнении должностных (трудовых) обязанностей и не предусмотренные должностными инструкциями**

5.1. Стимулирующие надбавки за сложность и напряженность, возникающие при выполнении должностных (трудовых) обязанностей и непредусмотренные должностными инструкциями (далее - надбавки за сложность и напряженность) устанавливаются работнику ДООУ по условиям и показателям в соответствующих размерах, в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

5.2. Выплата надбавки за сложность и напряженность устанавливается приказом руководителя ДООУ в порядке, предусмотренном разделом 2 настоящего Положения.

5.3. Надбавка за сложность и напряженность может устанавливаться на месяц, квартал, тарификационный период, учебный год, в соответствии с решением представительного органа работников образовательного учреждения.

## **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 ДООУ по факту выполнения следующих условий:

1) для руководящих работников образовательных учреждений:

строгое выполнение функциональных обязанностей согласно Уставу ДООУ;

профессиональное владение состоянием дел по предмету деятельности ДООУ; 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 путем 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;

позитивные результаты педагогической деятельности;

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

работа без листков нетрудоспособности;

положительные результаты работы с детьми из социально-неблагополучных семей и детьми имеющие отклонения в поведении;

иные достижения, связанные с эффективностью и результативностью образовательного процесса.

3) для вспомогательного и технического персонала:

отсутствие замечаний по исполнению должностных обязанностей со стороны администрации ДООУ;

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 ДООУ по итогам месяца, квартала, учебного года, календарного года в соответствии с решением представительного органа работников ДООУ 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 ДООУ 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), детей), несчастного случая, пожара и в иных аналогичных случаях;

2) стимулирующие выплаты в связи с юбилейными датами:

- 40, 50, 60 – летие сотрудника,

и иными знаменательными событиями года:

- 23 февраля,

- 8 марта,

- 27 сентября – день дошкольного работника;

3) стимулирующие выплаты с целью социальной адаптации специалистов (установка северных надбавок);

4) стимулирующие выплаты работникам, принятым по внешнему совместительству за достижения, связанные с эффективностью и результативностью образовательного процесса, проявление разумной инициативы и творческого отношения к делу в процессе исполнения должностных обязанностей.

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

Приложение 1  
к Положению об условиях и порядке использования  
дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда  
МБДОУ «Детский сад «Радуга» п. Беринговского», входящих в  
Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ.

**Конкретные качественные показатели работы педагогов ДОУ за конкретный  
качественный показатель работы педагогов ДОУ**

№ п/п	Качественный показатель работы персонала	Максимальный размер премирования в процентах от тарифной ставки, оклада, должностного оклада, %	Индикатор качественного показателя работы персонала
1	2	3	4
1.	Отсутствие замечаний по ведению документации группы педагогами ДОУ.	20%	Справка о проверке документации заместителя заведующей по воспитательной и методической работе
2.	Создание и систематическое обновление базы персональных данных о воспитанниках и родителях без вывода данных в сеть Интернет (ведение протоколов родительских собраний, всеобуча и т.д.)	40%	Наличие базы персональных данных о воспитанниках и родителях с обновлением не реже 1 раза в месяц
3.	Еженедельная информирование родителей, установление обратной связи	20%	Справка оперативного контроля
4.	Полное исполнение плана учебно-воспитательной работы за квартал, полугодие, год.	40%	Справка оперативного контроля. Итоги мониторинга (среза)

5.	Построение воспитательной работы на основе мониторинга (среза) воспитанников, изучения интересов и потребностей воспитанников, особенностей личностного развития. (На основе учебного плана)	35%	Материалы диагностических исследований, результаты которых отражены мониторинге.
6	Сохранение или улучшение качественных показателей уровня знаний группы воспитанников по отношению к предыдущему периоду по итогам мониторинга.	50%	Приказ (справка) о проверке (мониторинге) качества знаний специалистом ДООУ по итогам учебного года
7	Высокий уровень занятости детей в свободное время (внеплановая деятельность)	30%	Количество воспитанников, стабильно посещающих ДООУ, не менее 75% от списочного состава группы
8	Участие в развлекательных мероприятиях ДООУ	50%	По итогам развлекательных мероприятий ДООУ.
9	Активное вовлечение родителей в воспитательные мероприятия группы (проведение всеобща, выступление родителей на собраниях группы)	20%	Участие в мероприятиях группы не менее 25% в целом за рассматриваемый период
10	Активное привлечение педагогических работников ДООУ к исполнению плана учебно-воспитательной работы группы. Организация взаимодействия педагогов, работающих с группой; эффективное педагогическое взаимодействие (методические объединения)	20%	Участие педагогических работников в воспитательной работе, <u>при условии, что данная работа не входит в их должностные обязанности.</u> Реализация предложений профессиональных объединений педагогов
11.	Высокая активность педагогов в профессиональной среде по накоплению и передаче позитивного опыта на педсоветах, семинарах, методобъединениях.	30%	Выступления по передаче опыта на педсоветах, семинарах, методических объединениях ДООУ, предоставления информации для сайта ДООУ.
12.	Наличие атмосферы защищенности и эмоционального комфорта в группе, отсутствие конфликтов среди воспитанников	20%	Информация педагога-психолога, социального педагога, отсутствие конфликтных ситуаций
13.	Разработка (адаптация) и внедренных инновационных воспитательных технологий,	20%	Справка оперативного контроля
14.	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей (посещение воспитанников на дому)	30%	Справка оперативного контроля

Приложение 2  
к Положению об условиях и порядке использования  
дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда  
МБДОУ «Детский сад «Радуга» п. Беринговского», входящих в  
Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ.

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

№ п/п	Условия и показатели премирования	Максимальный размер премирования в процентах от тарифной ставки, оклада, должностного оклада, %	Основание (индикатор) премирования	Категория получателей
1	2	3	4	5
1.	Достижение показателей, установленных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597, № «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»	100	Результаты государственного статистического наблюдения и мониторинга Департамента образования, культуры и молодежной политики Чукотского автономного округа	Руководитель образовательного учреждения
2.	Достижение показателей, установленных Планом мероприятий («дорожной карты») «Структурные и системные изменения, направленные на повышение эффективности образования Чукотского автономного округа на 2013-2018 годы», утвержденным Постановлением Правительства Чукотского автономного округа от 24 апреля 2013 года № 150	100	Результаты государственного статистического наблюдения и мониторинга Департамента образования, культуры и молодежной политики Чукотского автономного округа	Руководитель образовательного учреждения

3.	Результаты подготовки воспитанников при переходе на следующую ступень образования, подтвержденные независимой оценкой и превышающие среднерегionalные показатели	50	Справка оперативного контроля	Руководитель образовательного учреждения и педагогические работники
4.	Результаты подготовки воспитанников при переходе на следующую ступень образования, подтвержденные независимой оценкой и совпадающие (с отклонением не более 5%)	30	Приказы руководителя образовательного учреждения, справка (после мониторинга) учителя начальных классов. Справка оперативного контроля ДООУ.	Педагогические работники
5.	Подготовка, разработка, проведение мероприятий, обобщение и распространение опыта на уровне образовательного учреждения муниципального уровня, окружного уровня, всероссийского уровня	20 25 35 40	Справка оперативного контроля. Решение педагогического Совета ДООУ. Информация на сайте ДООУ.	Руководитель образовательного учреждения и педагогические работники
6.	Подготовка экспертных заключений для муниципальной аттестационной комиссии	3 (за каждое экспертное заключение)	Ходатайство председателя аттестационной комиссии.	Руководитель образовательного учреждения
7.	Отсутствие существенных замечаний со стороны контролирующих органов по результатам проводимых проверок, а также при приеме образовательного учреждения к новому учебному году	25	Нормативный акт местных органов самоуправления, органов государственной власти Чукотского автономного округа	Руководитель образовательного учреждения
8.	Низкая заболеваемость и стабильная посещаемость воспитанниками дошкольных групп	40	Фиксированные итоги учета посещаемости образовательного учреждения со следующими показателями: менее 5% заболевших детей в месяц - для 5-6 лет, менее 10% - для детей 3-4 года, менее 15% - для детей младше 3-х лет	Работники образовательного учреждения
9.	Исполнение важных и сложных заданий, связанных как с образовательным	50	Приказ руководителя образовательного учреждения.	Работники образовательного

	процессом, так и обеспечением условий для ведения образовательного процесса (составление отчётов для контролирующих органов)			учреждения
10.	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательного учреждения	25	Наличие полного пакета документации соответствующей нормативной базе, соблюдение графика аттестации и результативность	Руководитель образовательного учреждения
11.	Ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля (состоящих на учёте в ДОУ, КПДН)	25	Наличие и своевременное обновление банка	Педагог-психолог, социальный педагог
12.	За подготовку выставочных экспозиций по тематике недели, организация выставки, размещение информации на сайте	30	Приказ руководителя образовательного учреждения.	Работники образовательного учреждения
13.	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	25	Факт технической исправности, отсутствие замечаний ГИБДД	Водитель
14.	Отсутствие ДТП, замечаний от ДПС.	10	Отсутствие замечаний и санкций ГИБДД	Водитель
15.	Соблюдение информационной безопасности.	20	Отсутствие несанкционированных доступов и сбоев в работе информационной сети образовательного учреждения	Работники, ответственные за информационную безопасность
16.	Подготовка к началу учебного года.	50	Акт приемки образовательного учреждения без замечаний или с замечаниями, исправленными в установленные сроки	Работники образовательного учреждения
17.	Успешное и своевременное исполнение педагогами ДОУ внеплановых мероприятий (развлечения, незапланированные выставки и мероприятия в годовом плане ДОУ)	30	Приказ руководителя образовательного учреждения.	Работники образовательного учреждения

18.	Своевременная сдача отчетов, материалов, информации по всем видам деятельности учреждения, группы.	30	Отсутствие замечаний по отчетам и ходатайство принимающего отчет руководителя структурного подразделения органа, осуществляющих управление в сфере образования	Руководитель образовательного учреждения, педагогический работник.
19.	Обеспечения населения информацией о работе учреждения с помощью сайта ДОУ	20	Наличие фактических материалов в указанных источниках, зафиксированное проведение PR-акций	Работники образовательного учреждения
20.	Юбилейное событие в жизни учреждения, имеющее широкий резонанс в жизни округа и носящее характер публичной оценки деятельности	50	Приказ руководителя образовательного учреждения.	Работники образовательного учреждения
21.	Исполнение бюджетных обязательств в части своевременного, полного и эффективного расходования бюджетных средств	40	Аналитическая справка, приказ органа, осуществляющего управление в сфере образования	Руководитель образовательного учреждения
22.	Эффективное решение социально-бытовых проблем работников образовательного учреждения	25	Реальные результаты улучшения социально-бытовых условий работников	Руководитель образовательного учреждения
23.	Результативная работа с детьми из социально-неблагополучных семей	20	Наличие социальных и образовательных достижений у детей из социально-неблагополучных семей	Педагогические работники
24.	За работу с детьми в группе (не входящую в должностные инструкции)	от 5% до 25%	5% - количество детей 1-5 чел.; 10% - количество детей 5-8 чел; 15% - количество детей 8-10 чел; 20% - количество детей 10-12 чел 25% - количество детей 100% в течение месяца.	Младшие воспитатели

Приложение 3  
к Положению об условиях и порядке использования  
дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда  
МБДОУ «Детский сад «Радуга» п. Беринговского», входящих в  
Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ.

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

№ п/п	Показатели и условия установления надбавки за сложность и напряженность	Максимальный размер в процентах от тарифной ставки, оклада, должностного оклада, %	Получатель надбавки
1	2	3	4
1.	Достижение воспитанниками более высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом по результатам независимой оценки	25	Руководитель образовательного учреждения
2.	Организация дополнительного образования	10	Руководитель образовательного учреждения, специалисты.
3.	Организация, подготовка документации и проведение конкурсных процедур по приобретению товаров, получению услуг и исполнению работ	15	
4.	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс	10	
5.	Наличие государственно-общественного характера управления образовательным учреждением	15	
6.	Полное обеспечение выполнения требований пожарной, антитеррористической, безопасности электро и энергобезопасности, охраны труда	15	
7.	Оптимальная ресурсная обеспеченность образовательного процесса, учреждения	15	
8.	Полная укомплектованность кадрами без превышения допустимых	15	

	норм учебной нагрузки		
9.	Организация предоставления дополнительных образовательных и иных услуг населению	20	
10.	Работа образовательного учреждения в экспериментальном режиме муниципального или окружного уровня при наличии официального статуса эксперимента	20	
11.	Организация работы с воспитанниками с ОВЗ (не входящей в должностные обязанности)	20	Руководитель образовательного учреждения, педагогический работник
12.	Стабилизация и снижение количества обучающихся, находящихся на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	15	Руководитель образовательного учреждения, социальный педагог.
13.	Превышение проектной наполняемости по количеству воспитанников	5	Руководитель образовательного учреждения, педагогический работник
14.	За сохранность контингента воспитанников в образовательных группах дополнительного образования детей.	15	Педагог дополнительного образования
15.	Организация и проведение (участие в организации и проведении) летней оздоровительной кампании	20	Руководитель образовательного учреждения, педагогический работник
16.	Наличие постоянно действующего сайта образовательного учреждения	10	Руководитель образовательного учреждения, или педагогический работник, или работник группы вспомогательного персонала
17.	За работу в разновозрастной дошкольной группе или классе-комплекте (наличие трёх возрастов в группе).	10	Воспитатель дошкольной группы, младший воспитатель дошкольной группы
18.	Участие не менее 75% обучающихся группы в независимой форме оценки качества знаний не менее 55%, не менее 75% успешности	20	Педагогический работник
19.	Работа в экспериментальном режиме муниципального или окружного уровня при наличии официального статуса эксперимента	15	Руководитель образовательного учреждения, педагогический работник
20.	Апробация инновационных технологий и методик воспитания.	15	Руководитель образовательного учреждения, педагогический

			работник
21.	Внедрение и эффективная реализация национального и регионального аспекта в учебные планы образовательного учреждения (выставки, мероприятия, связанные с региональным компонентом).	15	Руководитель образовательного учреждения, педагогический работник
22.	Системное администрирование информационной сети образовательного учреждения, при условии включения в сеть не менее 70% компьютеров.	30	Руководитель образовательного учреждения.
23	Дополнительная работа по решению образовательных, организационных, финансовых и иных хозяйственных задач	20	Работник образовательного учреждения
24	Индивидуальная материальная, финансовая ответственность	10	Работник образовательного учреждения
25	Работа с конфиденциальными сведениями	10	Работник образовательного учреждения, связанный с персональными данными воспитанников.
26	За успешное и добросовестное исполнение должностных (трудовых) обязанностей	100	Работник образовательного учреждения
27	Обеспечение выполнения требований по энергоэффективности и экономии коммунальных ресурсов.	15	Руководитель образовательного учреждения, завхоз ДОУ, завсклад ДОУ.
28	Наличие условий доступа к территориям, зданиям и помещениям для детей-инвалидов (создания необходимой инфраструктуры: пандусы, лифты, эскалаторы, подъемники)	20	Руководитель образовательного учреждения
29	Наличие системы мониторинга удовлетворенности качеством и доступностью услуг учреждению (информация на сайте ДОУ).	20	Работник образовательного учреждения

Ознакомлены:

14.02.2024		Аренкау Е.В.
14.02.2024		Балабанова Т.А.
14.02.2024		Вабель Н.Н.
14.02.2024		Дегтярёв Р.З.

14.02.2024		Елисеева А.И.
14.02.2024		Етылькут И.А.
14.02.2024		Лучкина В.В.
14.02.2024		Лушпаева О.В.
14.02.2024		Матейкина А.А.
14.02.2024		Миронова И.В.
14.02.2024		Николаенко Т.Н.
14.02.2024		Нутекеу Е.В.
14.02.2024		Орда Т.Г.
14.02.2024		Орловская С.Ю.
14.02.2024		Соболева Е.В.
14.02.2024		Перцева Н.А.
14.02.2024		Тыгрынкеу И.А.
14.02.2024		Фомина Т.С.
14.02.2024		Чикалова О.А.