СОГЛАСОВАНО
Начальник Управления образования
администрации города Торжка
/Троицкая О.И./

Принято Общим собранием
трудового коллектива
Протокол №6
от «28» сентября 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ «Детский сад № 10»
/О.Е.Петрова/

Приказ №51 от «28» сентября 2022 г.

Положение
о порядке, условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальной организации образования города Торжка Тверской области – МБДОУ «Детский сад № 10»

в редакции от 28.09.2022

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда в муниципальной организации образования города Торжка Тверской области – МБДОУ «Детский сад №10» (далее – муниципальная организация образования). Под работниками понимаются работники, занимающие должности руководителей, специалистов и служащих. Под рабочими понимаются работники, работающие по профессиям рабочих. Работникам назначается должностной оклад, а рабочим – оклад.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника (рабочего), компенсационных выплат и стимулирующих выплат являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых должностных окладов (базовых окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), должностные оклады (оклады) работников (рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых должностных окладов (базовых окладов).

1.5. Оплата труда работников (рабочих), занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности (виду работ).

1.6. Заработная плата работника (рабочего) предельным размером не ограничивается, за исключением случаев, установленных пунктом 1.7.

Оплата труда работников (рабочих), чья заработная плата не

СОГЛАСОВАНО
Юрисконсульт У.О.
СНЕГИРЕВА К.Н.
ДАТА: 28.09.2022 ПОДПИСЬ:

достигает минимального размера оплаты труда, гарантировано выплачивается не ниже установленного минимального размера оплаты труда в Российской Федерации, а в случае наличия регионального Соглашения о минимальной заработной плате в Тверской области - не ниже размера, установленного указанным соглашением;

1.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера муниципальной организации образования и среднемесячной заработной платы работников этой организаций устанавливается в следующих пределах:

для руководителя муниципальной организации образования в кратности 4,0 (среднемесячная заработная плата руководителя организации образования не должна превышать четырехкратный размер среднемесячной заработной платы работников данной организации);

для заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципальной организации образования в кратности 3 (среднемесячная заработная плата заместителей руководителей, главного бухгалтера организации образования не должна превышать трехкратный размер среднемесячной заработной платы работников данной организации).

Среднемесячная заработная плата руководителя, их заместителей и главного бухгалтера муниципальной организации образования формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников муниципальной организации образования формируется за счет всех источников финансового обеспечения без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и рассчитывается за календарный год.

1.2. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются муниципальной организацией образования самостоятельно.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

2.1. Должностные оклады работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и иными федеральными правовыми актами.

2.1.1. Должностные оклады работников муниципальной образовательной организации:

ПКГ	Должностной оклад, руб.
Должности работников учебно - вспомогательного персонала первого уровня	
1 квалификационный уровень	
Младший воспитатель	6 745
Должности педагогических работников	
1 квалификационный уровень	
Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	8300

2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования	8634
3 квалификационный уровень	
Воспитатель	8800
4 квалификационный уровень	
Учитель – логопед (логопед)	8953

2.1.2. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

2.1.2.1. доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2.1.2.2. доплата работникам-молодым специалистам;

2.1.2.3. надбавка за особые условия труда;

2.1.2.4. доплата за совмещение профессий (должностей);

2.1.2.5. доплата за расширение зон обслуживания;

2.1.2.6. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

2.1.2.7. доплата за работу в ночное время;

2.1.2.8. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

2.1.2.9. доплата за сверхурочную работу;

2.1.2.10. надбавка за квалификационную категорию;

2.2. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 6 настоящего Положения.

2.3. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

2.3.1. надбавка за присвоение почётного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

2.3.2. персональная поощрительная выплата;

2.3.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

2.3.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие,год);

2.3.5. единовременная поощрительная выплата;

2.3.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

2.4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 6 настоящего Положения.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

3.1. Оклады рабочих устанавливаются в зависимости от разрядов работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС):

Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Оклад, руб.
1 разряд работ в соответствии с ЕТКС	4300
2 разряд работ в соответствии с ЕТКС	4447
3 разряд работ в соответствии с ЕТКС	4670
4 разряд работ в соответствии с ЕТКС	6597
5 разряд работ в соответствии с ЕТКС	6729
6 разряд работ в соответствии с ЕТКС	6865
7 разряд работ в соответствии с ЕТКС	7004
8 разряд работ в соответствии с ЕТКС	7146

3.2. В зависимости от условий труда рабочих устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

3.2.1. доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3.2.2. надбавка за особые условия труда;

3.2.3. доплата за совмещение профессий (должностей);

3.2.4. доплата за расширение зон обслуживания;

3.2.5. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

3.2.6. доплата за работу в ночное время;

3.2.7. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

3.2.8. доплата за сверхурочную работу.

3.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 6 настоящего Положения.

3.4. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

3.4.1. персональная поощрительная выплата;

3.4.2. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

3.4.3. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

3.4.4. единовременная поощрительная выплата;

3.4.5. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

3.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 6 настоящего Положения.

4. ПОРЯДОК Н УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

4.1. Должностной оклад руководителя муниципальной организации образования устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей (в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению) в следующих размерах:

Наименование должности	Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей			
	I	II	III	IV
Руководитель организации образования	18147	16362	14674	13046

4.2. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада руководителя;

4.3. С учетом условий труда руководителю муниципальной организации образования, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

4.3.1. доплата за совмещение профессий (должностей);

4.3.2. доплата за расширение зон обслуживания;

4.3.3. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностейвременно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

4.3.4. доплата за работу в ночное время;

4.3.5. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

4.4. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 5 настоящего Положения.

4.5. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения запроделанную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

4.5.1. надбавка за присвоение почётного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

4.5.2. персональная поощрительная выплата;

4.5.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

4.5.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

4.5.5. единовременная поощрительная выплата;

4.5.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

4.6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 6 настоящего Положения.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

5.1. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

5.1.1. доплата работникам (рабочим), занятым на работах с

вредными и (или) гласными условиями труда;

5.1.2. доплата работникам-молодым специалистам;

5.1.3. надбавка за особые условия труда;

5.1.4. доплата за совмещение профессий (должностей);

5.1.5. доплата за расширение зон обслуживания;

5.1.6. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы,определенной трудовым договором;

5.1.7. доплата за работу в ночное время;

5.1.8. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

5.1.9. доплата за сверхурочную работу;

5.1.10. надбавка за квалификационную категорию;

5.2. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) муниципальной организации образования без учетадругих доплат и надбавок к должностному окладу (окладу).

Перечень компенсационных выплат, размер и условия их осуществления: тируется в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

5.3. Доплата работникам (рабочим), занятых в опасных для здоровья и тяжёлых условиях труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

Работникам (рабочим), занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, производится доплата в размере 4 % к окладу за фактически отработанное время в этих условиях.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная доплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель муниципальной организации образования принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий побезопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте установлен 1 или 2 класс условий труда, то указанная доплата в муниципальных организациях образования снимается.

5.4. Надбавка работникам - молодым специалистам устанавливается на период первых трех лет работы после окончания организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций по программам подготовки специалистов среднего звена за работу в муниципальной организации образования в размере 100% от должностного оклада.

Под молодым специалистом в настоящем Положении понимается работник в возрасте до 35 лет включительно.

5.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику (рабочему) при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику (рабочему) при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она *устанавливается,* определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение

обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику (рабочему) в случае увеличенияустановленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам (рабочим) за каждый час работы в ночное время в размере 20% часовой ставки должностного оклада (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

5.9. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работника (рабочим), привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

5.10. Доплата за сверхурочную работу работникам (рабочим), привлекаемым к сверхурочной работе в соответствии с трудовым законодательством производится запервые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

5.11. Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам устанавливается в следующих размерах:

ПКГ	Надбавка за квалификационную категорию, руб.	
	высшая	первая
1 квалификационный уровень	4888	2793
2 квалификационный уровень	5085	2906
3 квалификационный уровень	5183	2962
4 квалификационный уровень	5273	3013

При условии замещения педагогическим работником неполной ставки, надбавка за квалификационную категорию устанавливается с учетом уменьшения размера надбавки пропорционально замещаемой ставке.

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

6.1. К стимулирующим выплатам относятся следующие доплаты, надбавки и иные поощрительные выплаты:

6.1.1. надбавка за присвоение почётного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

6.1.2. персональная поощрительная выплата;

6.1.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и

ответственных (особо ответственных) работ;

6.1.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие,год);

6.1.5. единовременная поощрительная выплата;

6.1.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

6.2. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах 6.1.1 - 6.1.6 пункта 6.1 устанавливаются по решению руководителя муниципальной организации образования:

6.2.1. заместителям руководителя, подчинённым руководителю муниципальной организации непосредственно;

6.3. Поощрительные выплаты, указанные в пунктах 6.1.1 - 6.1.6 пункта 6.1 устанавливаются руководителю муниципальной организации образования учредителем муниципальной организации образования на определённый срок в течение календарного года.

6.4. Надбавка работникам муниципальным организациям образования за присвоение почётного звания по соответствующему профилю, награждение почётным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю устанавливается в следующих размерах:

20% от должностного оклада - за наличие звания «Заслуженный учитель РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»;

10% от должностного оклада - за награждение значком «Отличник просвещения СССР», значком «Отличник народного просвещения», знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», медалью К.Д.Ушинского, наличие звания Тверской области «Почетный работник науки и образования Тверской области».

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение почётного звания по соответствующему профилю или награждение почётным знаком по соответствующему профилю, надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

6.5. Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику (рабочему) с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Выплата устанавливается на определённый срок в течение календарного года. Решение об её установлении и размерах, но не более чем 200% от должностного оклада (оклада), принимается руководителем муниципальной организации образования с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Решение об установлении руководителю муниципальной организации образования персональной поощрительной выплаты и её размерах, но не более чем 200% от должностного оклада, принимается учредителем муниципальной организации образования на определённый срок в течение календарного года.

6.6. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя муниципальной организации образования высококвалифицированным рабочим (тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС) и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20 % от

оклада.

6.7. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (рабочим) муниципальной организации образования устанавливается с учётом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности муниципальной организации образования, которая устанавливается локальными нормативными актами муниципальной организации образования в пределах утверждённого фонда оплаты труда, после оценки деятельности организации в целом учредителем муниципальной организации образования.

6.8. Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам (рабочим) к профессиональному празднику и в связи с юбилейными датами.

Порядок и условия единовременной поощрительной выплаты устанавливаются локальными нормативными актами муниципальных организаций образования.

6.9. Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения руководителя и работников (рабочих) муниципальной организации образования.

Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда работников(рабочих)являются:

- эффективность и качество процесса обучения;
- эффективность и качество процесса воспитания обучающихся;
- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье-сбережение и безопасность образовательного процесса;
- использование информационных технологий в процессе обучения и воспитания;
- доступность качественного образования.

Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда руководителя являются:

- эффективность и качество процесса обучения в образовательном учреждении;
- эффективность и качество процесса воспитания обучающихся в образовательном учреждении;
- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье-сбережение и безопасность образовательного процесса в образовательном учреждении;
- использование информационных технологий в образовательном процессе и административной деятельности образовательного учреждения;
- доступность качественного образования в образовательном учреждении
- эффективность управленческой деятельности.

Поощрительная выплата за высокие результаты работы осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников (рабочих) муниципальной организации образования, экономии по фонду заработной платы, а также средств от платных услуг, безвозмездных поступлений и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работникам (рабочим) муниципальной организации образования, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты,

определяет руководитель на основании Положения, согласованного с учредителем, с учетом мнения профсоюзной организации.

Регламент распределения выплат утверждается локальным актом муниципальной организации образования.

Перечень, порядок и критерии показателей, характеризующий результативность деятельности руководителя муниципальной организации образования и критерии их оценки, устанавливаются учредителем муниципальной организации образования.

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером выплаты не ограничены.

Установление условий выплат, не связанных с результативностью труда не допускается.

Объем части фонда оплаты труда муниципальной организации образования, направленный на эти цели, определяется ежегодно учредителем муниципальной организации образования.

7. ПЛАНИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ ОБРАЗОВАНИЯ

Фонд оплаты труда муниципальной организации образования определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных отрасли решением Торжокской городской Думы о бюджете муниципального образования город Торжок на соответствующий финансовый год и плановый период.

Приложение 1 к Положению о порядке, условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальной организации образования города Торжка Тверской области - МБДОУ «Детский сад №10»

Показатели и порядок отнесения муниципальной организации образования - МБДОУ «Детский сад №10» к группам по оплате труда руководителей

Раздел I

Показатели для отнесения муниципальной организации образования к группам по оплате труда руководителей

1. Муниципальные организации образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства организацией: численность работников, количество обучающихся, сменность работы организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

2. Отнесение муниципальных организаций образования к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства организацией по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество обучающихся в образовательных организациях	Из расчета за каждого обучающегося	0,3
2. Количество дошкольных групп в образовательных организациях	Из расчета за группу	10
3. Количество обучающихся в организациях дополнительного образования:		
в многопрофильных	За каждого обучающегося	0,3
в однопрофильных: организациях дополнительного образования спортивной направленности; организациях дополнительного образования в области культуры;	Из расчета за каждого обучающегося	0,5
4. Количество работников в образовательной организации	За каждого работника	1
	дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификацион-	1

Показатели	Условия	Количество баллов
	ную категорию	
5. Наличие групп продленного дня	За каждую группу	до 20
6. Круглосуточное пребывание обучающихся в образовательных организациях	За наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием обучающихся	до 10
	4 и более групп с круглосуточным пребыванием обучающихся в организациях, работающих в таком режиме	до 30
7. Наличие филиалов, учебно-консультационных пунктов и другого с количеством обучающихся	За каждое указанное структурное подразделение до 100 человек	до 20
	от 100 до 200 человек	до 30
8. Наличие обучающихся с полным государственным обеспечением в образовательных организациях	Из расчета за каждого дополнительно	0,5
9. Наличие в образовательных организациях спортивной направленности:		
спортивно-оздоровительных групп	За каждую группу	5
тренировочных групп	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося дополнительно	2,5
групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5
10. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	до 10
11. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	За каждый вид в соответствии с требованиями СанПиН	до 15
12. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид в соответствии с требованиями СанПиН	до 15
13. Наличие автотранспортных средств, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации	За каждую единицу, используемую в учебно-воспитательном процессе	до 3, но не более 20
14. Наличие учебно-опытных участков (площадью	За каждый вид	до 50

Показатели	Условия	Количество баллов
не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц		
15. Наличие собственных (используемых) котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	до 20
16. Наличие обучающихся в образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе	За каждого обучающегося	0,5
17. Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	За каждый вид	до 15
18. Наличие в образовательных организациях (классах, группах) обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме отдельных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	За каждого обучающегося	1
Дополнительные показатели, утвержденные Решением Комиссии Управления образования по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда руководителям муниципальных образовательных учреждений:		
1. Наличие сооружений:	За каждый вид	
тепловых узлов (отдельно стоящих)		до 10
складов (отдельно стоящих)		до 10
прачечных		до 20
овощехранилища (отдельно стоящего)		до 20
2. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:	За каждый вид	
спортивного зала		до 15
музейного уголка		до 10
логопедического кабинета (пункта)		до 10
методического кабинета		до 10
Наличие благоустроенной территории при образовательном учреждении		до 15

Раздел II
Порядок отнесения муниципальной организации образования к группам по оплате труда руководителей

1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год учредителем муниципальной организации образования, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

Группа по оплате труда для вновь открываемых муниципальных организаций образования устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 1 настоящего приложения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в организации, суммарное количество баллов увеличивается учредителем муниципальной организации образования, за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с предлогом «до», устанавливается учредителем муниципальной организации образования.

4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся муниципальных организаций образования определяется:

а) по общеобразовательным организациям - по списочному составу на 1 января текущего года, предшествующего планируемому;

б) по отдельным организациям, осуществляющим образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, - по списочному составу на 1 января текущего года, предшествующего планируемому;

в) по организациям дополнительного образования - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в организациях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз;

г) в оздоровительных лагерях всех видов и наименований - по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд).

5. За руководителями муниципальных образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

6. Учредитель муниципальной образовательной организации, устанавливает показатели по муниципальным организациям образования для отнесения их к одной из четырех групп по оплате труда руководителей; относит организации образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям; устанавливает (без изменения организации группы по оплате труда руководителей, определяемой по показателям) в порядке исключения руководителям организаций образования, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования или в рамках отрасли по ведомственной принадлежности,

предусмотренный для руководителей организаций образования, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда.

7. Группы оплаты труда для руководящих работников муниципальных организаций образования (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

Государственные образовательные организации Тверской области	Группа, к которой организация относится, по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Муниципальные организации дополнительного образования спортивной направленности	свыше 350	до 350	-	-
Муниципальные организации образования (за исключением муниципальных организаций дополнительного образования спортивной направленности)	свыше 500	до 500	до 350	до 200