

Согласовано

заведующий отделом образования
администрации Сонковского
муниципального округа Тверской
области

 М.В. Кондратьева

Согласовано

собранием трудового коллектива
протокол № 3 от 28.10.2024г



Утверждено

заведующая МДОУ «Детский сад
Теремок Сонковского муниципального
округа Тверской области»
приказ № 46 от 28.10.2024г.

Е.А. Гукова



Положение

**о порядке и условиях оплаты
и стимулирования труда**

**Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад Теремок Сонковского муниципального округа
Тверской области»**

**Сонково
2024 г.**

1. Общие положения

1.1. Новая редакция настоящего Положения разработана в соответствии с требованиями трудового законодательства, Постановлением Администрации Сонковского муниципального округа Тверской области» № 253 -па от 22.10.2024 г. «О внесении изменений в постановление администрации Сонковского муниципального округа Тверской области от 28.04.2023 № 206 – па «О порядке и условиях оплаты стимулирования труда в муниципальных учреждениях образования Сонковского муниципального округа Тверской области» и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад Теремок Сонковского муниципального округа Тверской области» (далее – МДОУ «Детский сад Теремок»), вступает в силу с 01.10.2024 года.

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 отдельно по каждой должности (виду работ).

1.6. Заработная плата работников (рабочих), предельным размером не ограничивается.

1.7. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются организацией самостоятельно.

1.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующего и среднемесячной заработной платы работников МДОУ «Детский сад Теремок» (без учета заработной платы заведующего) установить в кратности до 5.

2. Порядок и условия оплаты труда работников образования

2.1. Должностные оклады работников МДОУ «Детский сад Теремок» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», и иными федеральными правовыми актами.

2.1.1. Должностные оклады работников МДОУ «Детский сад Теремок»:

ПКГ	Должностной оклад, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
1 квалификационный уровень	
Помощник воспитателя	5523
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Младший воспитатель	7852
Должности педагогических работников	

ПКГ	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	
Музыкальный руководитель	9664
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования	10052
3 квалификационный уровень	
Воспитатель	10246

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

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

2.1.4. доплата за совмещение профессий (должностей);

2.1.5. доплата за расширение зон обслуживания;

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

2.1.7. доплата за работу в ночное время;

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

2.1.9. доплата за сверхурочную работу.

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

2.3. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

2.3.1. надбавка за присвоение почетного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю и награждение почетным 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.

2.3.7. ежемесячная надбавка за выслугу лет.

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 (далее – ЕТКС):

Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Оклад, руб.
1 разряд работ	5007
2 разряд работ	5178

3 разряд работ	5437
4 разряд работ	7681
5 разряд работ	7833
6 разряд работ	7992
7 разряд работ	8154
8 разряд работ	8320

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. доплата за совмещение профессий (должностей);

3.2.3. доплата за расширение зон обслуживания;

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

3.2.5. доплата за работу в ночное время;

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

3.2.7. доплата за сверхурочную работу.

3.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 5 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.

3.4.6. ежемесячная надбавка за выслугу лет.

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

4. Порядок и условия оплаты труда руководителей организаций образования

4.1. Должностной оклад руководителя МДОУ «Детский сад Теремок» устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей (в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению) в следующих размерах:

Наименование должностей	Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель организации образования	21127	19049	17083	15189

4.2. С учетом условий труда руководителю МДОУ «Детский сад Теремок» устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

4.2.1. надбавка работникам - молодым специалистам;

4.2.2. доплата за совмещение профессий (должностей);

- 4.2.3. доплата за расширение зон обслуживания;
- 4.2.4. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 4.2.5. доплата за работу в ночное время;
- 4.2.6. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 4.2.7. доплата за сверхурочную работу;
- 4.2.8. надбавка за квалификационную категорию.

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

4.4. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

4.4.1. надбавка за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

4.4.2. персональная поощрительная выплата;

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

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

4.4.5. единовременная поощрительная выплата;

4.4.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

4.4.7. ежемесячная надбавка за выслугу лет.

4.5. 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) опасными условиями труда;

5.1.2. надбавка работникам - молодым специалистам;

5.1.3. доплата за совмещение профессий (должностей);

5.1.4. доплата за расширение зон обслуживания;

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

5.1.6. доплата за работу в ночное время;

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

5.1.8. доплата за сверхурочную работу;

5.1.9. надбавка за квалификационную категорию;

5.2. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) МДОУ «Детский сад Теремок».

Перечень компенсационных выплат, размер и условия их осуществления фиксируются в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах.

5.3. Доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

5.3.1. 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.

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

5.4. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

5.5. Надбавка работникам - молодым специалистам устанавливается на период первых трех лет работы после окончания образовательной организаций высшего образования или профессиональной образовательной организаций по программам подготовки специалистов среднего звена за работу в организациях образования в размере 100% от должностного оклада.

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

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

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

5.8. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (работного) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику (работному) в случае увеличения установленного 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, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.9. Доплата за работу в ночное время производится работникам (работным) 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.

5.10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам (работным), привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Администрации Сонковского муниципального округа Тверской области от 28.04.2023 г. № 206-па «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях образования муниципального округа Тверской области».

5.11. Конкретный размер доплат за сверхурочную работу работникам (работным), привлекаемым к сверхурочной работе, в соответствии с трудовым законодательством производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере от должностного оклада (оклада) при условии, если эта работа не компенсировалась предоставлением по желанию работника дополнительного времени отдыха.

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

5.12. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

5.12.1. педагогическим работникам МДОУ «Детский сад Теремок»:

ПКГ	Надбавка за квалификационную категорию, руб.	
	высшая	первая
1	2	3
1 квалификационный уровень	5113	2921
2 квалификационный уровень	5319	3040
3 квалификационный уровень	5421	3098
4 квалификационный уровень	5516	3152

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

5.13. Доплата за особые условия труда устанавливается педагогическим работникам (за исключением

руководителей и их заместителей) в следующих размерах и случаях:

- за руководство методическими, цикловыми комиссиями, объединениями в размере не более 10% от должностного оклада.

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 ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю и награждение почетным 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.

6.1.7. ежемесячная надбавка за выслугу лет.

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

6.3. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах 6.1.1-6.1.6 пункта 6.1, руководителю МДОУ «Детский сад Теремок» устанавливаются заведующим отделом образования администрации Сонковского муниципального округа на определенный срок в течение календарного года.

6.4. Надбавка работникам МДОУ «Детский сад Теремок» за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю устанавливается в следующих размерах:

20 % от должностного оклада – при наличии ученой степени доктора наук по соответствующему профилю;

10 % от должностного оклада – при наличии степени кандидата наук по соответствующему профилю;

20 % от должностного оклада – за наличие звания «Заслуженный учитель РСФСР», «Заслуженный учитель 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 ученой степени по соответствующему профилю надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

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

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

Выплата устанавливается на определенный срок в течение календарного года. Решение об ее установлении и размерах, но не более чем 300 % от должностного оклада (оклада), принимается руководителем МДОУ «Детский сад Теремок» с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Решение об установлении руководителю организации образования персональной поощрительной выплаты и ее размерах, но не более чем 300 % от должностного оклада, принимается заведующим отделом образования администрации Сонковского муниципального округа, на определенный срок в течение календарного года.

6.6. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя МДОУ «Детский сад Теремок» 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) МДОУ «Детский сад Теремок» устанавливается с учетом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности муниципальных организаций образования, которая устанавливается локальными нормативными актами организаций образования в пределах утвержденного фонда оплаты труда, после оценки деятельности организации в целом отделом образования администрации Сонковского муниципального округа Тверской области.

6.8. Порядок и условия единовременной поощрительной выплаты устанавливаются локальными нормативными актами МДОУ «Детский сад Теремок».

6.9. Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения руководителей и работников (рабочих) МДОУ «Детский сад Теремок».

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

- эффективность и качество процесса обучения;
- эффективность и качество процесса воспитания дошкольников;
- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение 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 образовательной организации;
- эффективность и качество процесса воспитания обучающихся в образовательной организации;
- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность образовательного процесса в образовательной организации;
- использование информационных технологий в образовательном процессе и административной деятельности образовательной организации;
- доступность качественного образования в образовательной организации;
- 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. Перечень, порядок и критерии показателей, характеризующие результативность деятельности руководителей муниципальных организаций образования, и критерии их оценки устанавливаются отделом образования администрации Сонковского муниципального округа Тверской области.

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.

6.10. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается по основной должности.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам организаций образования в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях образования и (или) муниципальных образовательных организациях, за исключением лет, проработанных в таких организациях по профессиям рабочих, в следующих размерах:

- а) 10 % от должностного оклада — при выслуге лет от 1 года до 5 лет;
- б) 15 % от должностного оклада — при выслуге лет от 5 лет до 10 лет;
- в) 20 % от должностного оклада — при выслуге лет от 10 лет до 15 лет;

г) 30 % от должностного оклада — свыше 15 лет.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, включается время нахождения граждан в соответствии со статьями 10 и 23 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» на военной службе по контракту, на военной службе по призыву.».

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

7. Планирование фонда оплаты труда в организациях образования

Фонд оплаты труда муниципальных организаций образования муниципального образования Сонковский муниципальный округ Тверской области определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных главному распорядителю средств бюджета муниципального образования Сонковский муниципальный округ Тверской области в соответствующей сфере решением Думы Сонковского муниципального округа Тверской области о бюджете муниципального образования Сонковский муниципальный округ Тверской области на соответствующий финансовый год.

Порядок планирования фонда оплаты труда в подведомственных муниципальных организациях образования утверждается нормативным правовым актом главного распорядителя средств бюджета муниципального образования Сонковский муниципальный округ Тверской области в сфере образования.

Приложение 1
к Положению о порядке и условиях оплаты и
стимулирования труда муниципального дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад Теремок»

Показатели и порядок отнесения муниципальных учреждений образования к группам по оплате труда руководителей

1. Показатели для отнесения муниципальных учреждений образования к группам по оплате труда руководителей.

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

1.2. Отнесение муниципальных учреждений образования к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
Образовательные учреждения		
1. Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: в многопрофильных в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных: моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и других; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности; музыкальных, художественных школах и школах искусств, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося	0,3
	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,5
3. Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
4. Наличие групп продленного дня	За каждую группу	до 20

5. Наличие филиалов, У КП, интерната при образовательном учреждении, общежития, санатория-профилактория и другого с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение до 100 человек от 100 до 200 человек	до 20 до 30
6. Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности (ДЮСШ, ДЮКФП и др.)		
спортивно-оздоровительных групп	за каждую группу	5
учебно-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
7. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
8. 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
9. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		до 15
10. Наличие:		
– автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу, используемую в учебно-воспитательном процессе	до 3, но не более 20
– учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу	до 20
11. Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
12. Наличие собственных (используемых): котельной, бытовых и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
13. Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования, посещающих платные секции, кружки, студии, организованные образовательными учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
14. Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях помещений для проведения различных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15

2. Порядок отнесения муниципальных учреждений образования к группам по оплате труда руководителей:

2.1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год органом местного самоуправления МО Сонковский муниципальный округ Тверской области в соответствующей сфере деятельности, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 1.1 настоящего Приложения, значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество показателей может быть увеличено органом местного самоуправления МО Сонковский муниципальный округ Тверской области в соответствующей сфере деятельности по подчиненности образовательного учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается органом местного самоуправления МО Сонковский муниципальный округ Тверской области в соответствующей сфере деятельности.

2.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингента обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

по общеобразовательным и образовательным учреждениям - по списочному составу на 1 января текущего года, предшествующего планируемому;

2.5. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, устанавливается группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем один год.

2.6. Орган местного самоуправления МО Сонковский муниципальный округ Тверской области в соответствующей сфере деятельности устанавливает показатели по муниципальным учреждениям образования, для отнесения их к одной из четырех групп по оплате труда руководителей; может устанавливать учреждения образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям; может устанавливать (без изменения учреждения) группы по оплате труда руководителей, определенной по показателям), в порядке исключения, руководителям учреждений образования, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования или в их отрасли по ведомственной принадлежности, предусмотренный для руководителей учреждений образования, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда.

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

Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
образовательные учреждения, дошкольные учреждения, учреждения дополнительного образования детей	свыше 500	до 500	до 350	до 200