

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад «Сказка»

СОГЛАСОВАНО:

На Общем собрании работников

Протокол № 3
«13» 09 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий

 С.В.Новикова
Пр. № 1340 от «14» 09 2024 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА «СКАЗКА»**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Сказка» (далее - Положение) определяет порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О минимальном размере оплаты труда", на основании Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации муниципального образования «Балезинский район», утвержденного постановлением Администрации МО «Балезинский район» от 29.12.2022 г. № 1747 (в действующей редакции) и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников организаций и учреждений.

3. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- 2) размер надбавки за работу в сельских населенных пунктах;
- 3) наименования, условия установления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Администрации муниципального образования «Балезинский район»;
- 4) наименования, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Администрации муниципального образования «Балезинский район», за счет всех источников финансирования;

5) условия оплаты труда руководителя учреждения, их заместителей, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов.

Наименование профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и служащих должно производиться в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

6. Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников в установленном законодательством порядке.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

1. Основные условия оплаты труда

7. Должностные оклады, ставки заработной платы работников образования устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (ставка заработной платы) (руб.)
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		9 176
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень	9 188
Должности педагогических работников	1 квалификационный уровень	17 635
	2 квалификационный уровень	
	3 квалификационный уровень	19 177
	4 квалификационный уровень	19 255

где:

Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

- помощник воспитателя.

Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

1 квалификационный уровень:

- младший воспитатель.

Должности педагогических работников:

1 квалификационный уровень:

- музыкальный руководитель,
- инструктор по физической культуре;

2 квалификационный уровень:

- педагог дополнительного образования

3 квалификационный уровень:

- воспитатель,
- педагог – психолог;

4 квалификационный уровень:

- учитель – логопед;
- старший воспитатель.

8. В должностной оклад (ставку заработной платы) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

9. Должностные оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих (лаборантов, делопроизводителей, секретарей), устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008г. № 247н « Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» в следующем размере:

Профессиональная квалификационная	Квалификационные	Должностной оклад
-----------------------------------	------------------	-------------------

группа	уровни	(руб.)
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	9 164
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	2 квалификационный уровень	9 182

где:

Общепрофессиональные должности служащих первого уровня

1 квалификационный уровень

- делопроизводитель, секретарь

Общепрофессиональные должности служащих второго уровня

2 квалификационный уровень :

- заведующий хозяйством.

10. Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения профессий рабочих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Оклад (руб.)
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	9 153
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	9 159

где:

Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня

1 квалификационный уровень:

- уборщик служебных помещений

- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту (2-3 разряд)

- кухонный рабочий

- кастелянша

- грузчик

- дворник

- кладовщик

Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня

1 квалификационный уровень:

- повар (4.5 разряд)

- оператор стиральных машин с выполнением функций гладильщика

2. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах

11. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах устанавливается работникам учреждения, работающим в сельских населенных пунктах, в соответствии с Перечнем, приведенным в приложении 1 к настоящему Положению.

Размер надбавки за работу в сельских населенных пунктах составляет 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3. Выплаты компенсационного характера

12. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) выплата по районному коэффициенту;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

13. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальный размер доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

14. Перечень работ, профессий (должностей) работников и размеры доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом учреждения по результатам специальной оценки условий труда.

15. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, начисляется за время фактической занятости работника на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе за каждый час работы в указанных условиях.

16. Выплата по районному коэффициенту производится в размере и порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

17. Доплата за специфику работы устанавливается работникам в зависимости от специфики работы: 1) в размере 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы: педагогическим работникам, реализующим образовательные программы дошкольного образования на национальном языке, отраженные в основной образовательной программе дошкольного образования; 2) в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий и логопедических пунктов;

18. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам учреждения, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

19. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

Размеры вышеуказанных выплат компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом учреждения в пределах фонда оплаты труда.

20. Выплаты за дополнительную работу и порядок их установления определяются в локальном нормативном акте учреждения, утвержденном руководителем учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда в следующих размерах:

А) за заведование учебно-опытными участками – до 10% должностного оклада;

Б) за руководство методическими комиссиями (организация дополнительного образования – кружки, клубы, комиссия по охране труда) – до 10 % должностного оклада.

21. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совмещительстве.

Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4. Выплаты стимулирующего характера

22. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавка за стаж работы;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;
- 4) надбавка за качество выполняемых работ.

23. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом показателей (критериев), позволяющих оценить результативность и качество его работы, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности.

24. В целях стимулирования работников, а также поощрения работников за выполненную работу в учреждении работникам устанавливаются следующие премиальные выплаты:

- 1) по итогам работы за месяц, квартал, год;
- 2) за выполнение особо важных и ответственных работ;
- 3) единовременные премии.

25. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

26. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

27. Работникам учреждения выплачиваются единовременные премии в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности на основании локальных нормативных актов руководителя учреждения,

28. Работникам, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, отнесенным к 1-3 квалификационным уровням общеотраслевых профессий рабочих второго уровня, выполняющим работы в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению (далее – работники, осуществляющие свою деятельность по профессиям рабочих, выполняющие работы в соответствии с приложением 1 к нашему Положению), устанавливается ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ в размере от 30 до 50 процентов к окладу.

29. Работникам учреждения на основании приказа руководителя учреждения производятся иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, к которым относятся:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за почетное звание;

выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением.

30. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда, периодичность и порядок установления выплат стимулирующего характера за

интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты и иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда определены **в приложении 2** к настоящему Положению

31. Воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей МБДОУ детский сад «Сказка» устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж работы на указанных должностях в следующих размерах:

воспитателям:

от 1 года до 5 лет - 20 процентов;
от 5 лет и выше - 30 процентов;

младшим воспитателям, помощникам воспитателей:

от 3 до 5 лет - 10 процентов;
от 5 до 10 лет - 15 процентов;
от 10 до 15 лет - 20 процентов;
от 15 лет и выше - 30 процентов.

При определении стажа работы на должности помощника воспитателя учитывается стаж работы на должностях воспитателя и младшего воспитателя. Стаж работы исчисляется в соответствии с записью в трудовой книжке о периодах работы в указанных должностях независимо от типа и вида образовательного учреждения.

32. Изменение размера надбавки за стаж работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, процентная надбавка исчисляется от фактической нагрузки, но не более ставки.

33. Основная часть месячной заработной платы педагогических работников учреждения определяется путем умножения суммы должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в организации на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю на ставку.

III. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителя

34. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

35. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются:

руководителю учреждения – Учредителем;
заместителю руководителя учреждения - руководителем учреждения.

36. Должностной оклад руководителя учреждения с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой учреждение отнесено по объемным показателям его деятельности (далее - группы по оплате труда), в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению, устанавливаются в следующих размерах на основании сданной на 1 июня текущего года информации по объемным показателям:

Наименование должности	Группы по оплате труда руководителей / должностные оклады, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель образовательной организации	15 718	15 032	14 284	13 600

37. Должностной оклад заместителей руководителя учреждения устанавливается на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

38. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

выплата по районному коэффициенту;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплата за специфику работы в учреждении).

39. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением, и утвержденного на соответствующий финансовый год.

Выплаты компенсационного характера (за исключением выплаты по районному коэффициенту), устанавливаемые к должностному окладу руководителя учреждения в процентном отношении, исчисляются исходя из установленного должностного оклада.

Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад руководителя и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.

40. Выплата по районному коэффициенту руководителю учреждения устанавливается в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

41. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с оценкой его профессиональной деятельности:

1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

2) премиальные выплаты по итогам работы;

3) иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

42. Размер, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю определяются начальником Управления образования с учетом результатов деятельности учреждения в целом, индивидуальных показателей работы руководителя учреждения, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

43. Руководителю учреждения устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

44. Руководителю учреждения, его заместителя, имеющим высшую квалификационную категорию, устанавливается надбавка за квалификационную категорию в размере 10 процентов должностного оклада; имеющим первую квалификационную категорию, устанавливается надбавка за квалификационную категорию в размере 5 процентов должностного оклада.

45. При наличии у руководителя организации, его заместителя почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю образовательной организации (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова "Народный", - 25 процентов должностного оклада;

имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова "Заслуженный", почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов "Народный", "Заслуженный", - 15 процентов должностного оклада;

При наличии у руководителя учреждения, его заместителей двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору руководителя, заместителей.

иные выплаты, предусмотренные локальными нормативными актами учреждения, принимаемые в установленном законодательством порядке

46. Премирование руководителя учреждения устанавливается приказом начальника Управления образования с учетом результатов деятельности учреждения, оцениваемых на

основании качественных и количественных показателей, характеризующих результативность деятельности учреждения, ежемесячно.

47. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются приказом начальника Управления образования в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые к должностному окладу руководителя учреждения в процентном отношении, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного пунктом 29 настоящего Положения.

48. С учетом условий труда заместителю руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

1) выплата по районному коэффициенту;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплата за специфику работы в учреждении, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

49. Заместителю руководителя учреждения к должностному окладу устанавливается доплата за специфику работы в учреждении в размерах и порядке, предусмотренных пунктом 16 настоящего Положения.

50. Заместителю руководителя учреждения устанавливается выплата по районному коэффициенту в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

51. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и других), устанавливаются заместителю руководителя учреждения в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

52. Конкретные размеры выплат компенсационного характера (за исключением выплаты за совмещение профессий (должностей) и выплаты по районному коэффициенту) и условия их осуществления устанавливаются локальным нормативным актом учреждения в установленном законодательством порядке.

53. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

54. Выплаты компенсационного характера (за исключением районного коэффициента), устанавливаемые в процентах к должностному окладу заместителя руководителя учреждения исчисляются исходя из должностного оклада, установленного на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, предусмотренные пунктом 29 настоящего Положения.

55. Заместителю руководителя учреждения руководителем учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

2) премиальные выплаты по итогам работы;

3) иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

56. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты устанавливаются руководителем учреждения с учетом результатов деятельности учреждения в целом, индивидуальных показателей работы заместителя руководителя учреждения, характеризующих исполнение их должностных обязанностей в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, принимаемым в установленном законодательством порядке.

57. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена заместителям руководителя учреждения за работу, направленную на развитие

учреждения, применение новых методик обучения, а также в иных случаях в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, принимаемым в установленном законодательством порядке.

58. Заместителю руководителя учреждения руководителем учреждения устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

59. В целях стимулирования заместителей руководителя учреждения им устанавливаются премии, предусмотренные пунктами 38 настоящего Положения. Решение о премировании принимается руководителем учреждения.

60. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения, устанавливаемые в процентном отношении к должностному окладу заместителя руководителя учреждения, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

61. Установление выплат стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением, и средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности.

62. Ответственность за своевременное установление и пересмотр выплат стимулирующего характера возлагается на руководителя учреждения.

IV. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения

63. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели решением Совета депутатов муниципального образования «Балезинский район» о бюджете муниципального образования «Балезинский район» на соответствующий финансовый год, а также средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности.

64. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

средств на выплату окладов, должностных окладов, ставок заработной платы;

средств на выплату надбавки за работу в сельских населенных пунктах;

средств на выплаты компенсационного характера;

средств на выплаты стимулирующего характера.

65. Для осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются средства в размере не менее 20 процентов средств, предусмотренных на выплату окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), кроме окладов рабочих и в размере не менее 6% средств. Предусмотренных на выплату окладов рабочих.

66. Порядок тарификации педагогических работников образовательного учреждения утверждается приказом начальника Управления образования.

V. Заключительные положения

67. Оказание материальной помощи работникам учреждения, в том числе заместителям руководителя учреждения, производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения в соответствии с Положением, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

68. Оказание материальной помощи руководителю учреждения производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения на основании приказа начальника Управления образования .

ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ИНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, РАБОТАЮЩИХ В СЕЛЬСКИХ НАСЕЛЕННЫХ ПУНКТАХ

I. Руководители:

руководители образовательных организаций и их заместители.

II. Специалисты:

педагогические работники;

руководители физического воспитания;

психологи;

другие специалисты, в квалификационные требования которых входит наличие высшего или среднего профессионального образования.

Приложение 2

ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ И КОНКРЕТНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ (КРИТЕРИИ) ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТРА.

Стимулирующие выплаты работникам МБДОУ детского сада «Сказка» производятся по результатам труда.

Вопросы стимулирования рассматриваются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ по каждому работнику.

Стимулирующие выплаты работникам МБДОУ детского сада «Сказка» производятся за фактически отработанное время и выплачиваются в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

Стимулирующие выплаты заведующему ДОУ осуществляются на основании приказа вышестоящего органа – Управления образованием Администрации МО «Балезинский район».

Стимулирующие выплаты могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально или на учебный календарный год.

Размеры всех стимулирующих выплат могут определяться в процентном отношении к ежемесячному должностному окладу, должностным окладом, а также в конкретной денежной сумме.

Стимулирующие выплаты максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Администрация ДОУ обеспечивает гласность в вопросах подходов и критериев стимулирующих выплат для всех работников ДОУ.

В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

I. надбавка за интенсивность и высокие результаты работы,

II. премиальные выплаты по итогам работы,

III. иные выплаты направленные на стимулирование работника к качественному результату труда,

IV. надбавка за стаж работ (см. текст Положения п. 31)

I. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности

1. Критерии выплат за интенсивность и высокие результаты работы для педагогических работников

№	Показатели	Предельный размер выплат (в % от должностного оклада)	Примечание
1	Посещаемость воспитанниками группы МБДОУ. Фактическую посещаемость делим на списочный состав группы	91-100% - 30% 81-90% - 20% 75-80% - 10%	1 раз в месяц
2	Положительная динамика здоровья воспитанников. Отсутствие заболеваемости. Количество дней, пропущенных по болезни, делим на количество детодней.	Отсутствие заболеваемости – 4%; до 10% заболеваемости – 3%; до 20% заболеваемости – 2% до 30%	1 раз в месяц
3	Профессиональные достижения педагога: -Участие в профессиональных конкурсах; -Наличие публикаций (в т.ч. размещенных на сайте ДОУ); -Выступление на семинарах, мастер-классах, конференциях, РМО.	Районный уровень 10% - 20% Республиканский – 20% -30%; Российский – до 50%	По факту
4	Подготовка и участие воспитанников группы в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях, фестивалях разных уровней	Районный уровень – 10% - 20% Республиканский – 20 % - 30% Российский – до 50%	По факту
5	Разработка и внедрение инновационных технологий, программ, методических пособий. Использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе	До 50%	По факту
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременное и качественное оформление педагогической документации, своевременная сдача отчетов)	Без замечаний до 20 % Систематические замечания – минус 3%	1 раз в полугодие
7	Качество взаимодействия с родителями: -Количество консультаций, мероприятий с участием родителей (конкурсов, выставок, посещаемость родительских собраний); -Отсутствие конфликтов, жалоб; -Отсутствие задолженности по родительской плате; -Организация работы с семьями, находящимися в социально опасном положении и детьми группы риска	До 20 % До 20 % Отсутствие долга – 10%; до 20 %	1 раз в полугодие 1 раз в квартал ежемесячно
8.	Участие педагога в опытно-экспериментальной деятельности по апробации новых технологий, методик	До 50% Или 10%	1 раз в год ежемесячно
9.	Включенность воспитателя в методическую работу: подготовка и проведение педагогом методических мероприятий в ДОУ Участие воспитателя в работе экспертных групп, жюри конкурсов в ДОУ и муниципальном уровне	10 -20%	По факту По факту
10.	Инновационный подход в создании комфортной предметно-развивающей	До 20%	1 раз в год

	среды в групповом помещении, обеспечивающей физическое, психическое и нравственное благополучие воспитанников.		
11.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики и т.д. - Ответственные за работу Госпаблики (редакторы, администраторы, разделы сайта ДОУ)	10 - 20% До 10%	По факту ежемесячно
12.	За стаж непрерывной работы в детском саду: педагог-психолог, учитель-логопед, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель.	1-5 лет - 20 % от 5 лет - 30 %	Ежемесячно
13.	Интенсивность и напряженность работы: - основной воспитатель на группе: - сложность контингента воспитанников: дети с отклоняющимся поведением, подтверждённым психолого-медико-педагогическим консилиумом ДОУ, дети с ОВЗ, дети-инвалиды.	До 50%	1 раз в квартал
14	Работа с молодыми специалистами. Наставничество	10 - 20%	1 раз в квартал

2. Критерии за интенсивность и высокие результаты работы для заместителя заведующего и старшего воспитателя

№	Показатели	Предельный размер выплат (в % от долж. оклада)	Примечание
1	Внедрение передовых методов информационного обеспечения образовательного процесса. Внедрение информационных ресурсов. Инновационная работа. Создание экспериментальных площадок.	До 50%	По факту.
2	Организация платных образовательных услуг.	30%	Наличие программ, договора.
3	Оснащенность методического кабинета, приобретение методических пособий и литературы.	5%	По факту
4	Подготовка и проведение на базе ДОУ семинаров, совещаний, конференций и т.д.	До 50%	По факту.
5	Своевременное ведение и предоставление учетно-отчетной документации, качественное оформление методической документации	До 20 %	Ежемесячно
6	Положительная динамика роста профессиональной и творческой активности педагогов ДОУ (победа педагогов в профессиональных конкурсах – участие в подготовке педагогов)	20%	По факту
7	Выполнение обязанностей в период отсутствия заведующего	20-30%	По факту
8	Ответственность за работу на сайте ДОУ,	До 50%	Ежемесячно

	автоматизированных информационных системах: «Мониторинг образования» «ЭДС», СЗВ-ТД		
9	Организация и проведение аттестации педагогических работников	10%	По факту
10	Ответственность за работу с документами по персональным данным. Ведение личных дел педагогических работников	30%	1 раз в полугодие
12	За стаж непрерывной работы в детском саду	1-5 лет - 20 % от 5 лет - 30 %	Ежемесячно
13	Участие в мероприятиях (районных, республиканских), наличие собственных публикаций.	До 50%	По факту

3. Критерии за интенсивность и высокие результаты работы для завхоза, кладовщика

№	Показатели	Предельный размер выплат (в % от должностного оклада)	Примечание
1	Качественное соблюдение требований СанПиН в содержании помещений и территории ДОУ Создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил в области ОТ и ТБ	До 50 %	Ежемесячно
2	Обеспечение выполнений требований пожарной безопасности	20 - 30 %	Акты проверок
3	Отсутствие замечаний в актах, предписаний со стороны контролирующих органов	До 50 %	Акты проверок
4	Своевременное ведение документации по исполнению контрактов	30-50 %	Документы
5	Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений	До 10 %	По факту
6	Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности)	20 - 30 %	Документы
7	Организация работы по благоустройству и озеленению территории ДОУ	До 50 %	Фактическое состояние
8	Обеспечение сохранности материально-технической базы ДОУ	20 - 30 %	Акты ревизий, инвентаризаций, по факту
9	Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ	До 50 %	По факту
10	Своевременное предотвращение аварийных ситуаций	50 %	По факту
11	Осуществление качественного контроля над работой обслуживающего персонала, проведение инструктажей	До 50 %	Ежемесячно
12	Эффективная работа с поставщиками продуктов питания, контроль качества продуктов.	50%	Ежемесячно
13	Организация питания сотрудников, реализация отходов	50%	Ежемесячно

14	Работа в комиссии ДОУ	30%	По факту
15	Составление ежедневного меню-раскладки для детей, сотрудников	До 80%	ежемесячно
16	Погрузочно-разгрузочные работы	До 50%	По факту
17	Выплата за стаж непрерывной работы в детском саду	3 – 5 лет 10 % 5 – 10 лет 15 % Более 15 лет 30 %	Ежемесячно
18	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики и т.д.	До 50%	По факту
19	Контрактный управляющий, ведение делопроизводства, ведение сайта закупок	30-50%	Ежемесячно
20	Выполнение обязанностей в период отсутствия заведующего	80 %	По факту

4. Критерии за интенсивность и высокие результаты работы для младших воспитателей и помощников воспитателей

№	Показатели	Предельный размер выплат (в % от должност. оклада; в руб.)	Примечание
1	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в группе	30 -50 %	Ежемесячно
2	Качественная организация питания в группе	50%	Ежемесячно
3	Участие в осуществлении воспитательных функций в организации образовательного процесса	До 80%	Ежемесячно
4	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	До 50%	По факту
5	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году, к работе в осенне-зимних условиях	До 80%	Ежемесячно
6	Материальная ответственность. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность	До 50 %	Ежемесячно
7	Организация работы по благоустройству и озеленению территории ДОУ	До 80%	Фактическое состояние
8	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики и т.д.	До 80%	По факту
9	Контрактный управляющий, ведение делопроизводства	30-50%	Ежемесячно
10	Погрузочно-разгрузочные работы	До 50%	По факту

5. Критерии за интенсивность и высокие результаты работы для поваров

№	Показатели	Предельный размер выплат (в % от должностного оклада; в руб.)	Примечание
1	Отсутствие замечаний контролирующих органов и администрации по обеспечению качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы.	30-50 %	По итогам контроля 1 раз в квартал
2	Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны воспитателей и родителей (законных представителей)	До 80%	1 раз в год
3	Введение в рацион питания новых блюд	50%	По факту
4	Выполнение погрузочно – разгрузочных работ	До 50%	По факту
5	Организация работы по благоустройству и озеленению территории ДОУ	До 80%	Фактическое состояние
6	Составление ежедневного меню-раскладки для детей, сотрудников	30% - 50%	Ежемесячно
7	Выполнение поваром обязанностей шеф-повара при отсутствии в штате организации, учреждения такой должности.	50- 80%	Ежемесячно
8	Выплата за стаж непрерывной работы в детском саду	3 – 5 лет 10 % 5 – 10 лет 15 % Более 15 - 30 %	Ежемесячно
9	Погрузочно-разгрузочные работы	До 50%	По факту
10	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации, не входящих в должностные обязанности, в рамках функционирования ДОУ	До 50%	По факту

6. Критерии за интенсивность и высокие результаты работы для кухонного работника

№	Показатели	Предельный размер выплат (в % от должностного оклада; в руб.)	Примечание
1	Отсутствие замечаний контролирующих органов и администрации	30 - 50%	По итогам контроля
2	Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ	До 50%	По факту
3	Организация работы по благоустройству и озеленению территории ДОУ	До 80%	Фактическое состояние
4	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации, не входящих в должностные обязанности, в рамках функционирования ДОУ	До 50%	По факту
5	Выплата за стаж непрерывной работы в детском саду	3 – 5 лет 10 % 5 – 10 лет 15 % Более 15 -30 %	Ежемесячно

7. Критерии за интенсивность и высокие результаты работы для оператора стиральных машин

№	Показатели	Предельный размер выплат (в % от должностного оклада; в руб.)	Примечание
1	Отсутствие замечаний контролирующих органов и администрации	30 - 50%	По итогам проверок
2	Качественное содержание прачечной в соответствии с требованиями СанПиН	30 - 50%	По итогам контроля
3	Организация работы по благоустройству и озеленению территории ДОУ	До 80%	Фактическое состояние
4	Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ	До 50%	По факту
5	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации, не входящих в должностные обязанности, в рамках функционирования ДОУ	До 50%	По факту
6.	Выплата за стаж непрерывной работы в детском саду	3 – 5 лет 10 % 5 – 10 лет 15 % Более 15 -30 %	Ежемесячно

8. Критерии за интенсивность и высокие результаты работы для кастелянши

№	Показатели	Предельный размер выплат (в % от долж.оклада; в руб.)	Примечание
1	Сохранность и учет материальных ценностей	50%	Ежемесячно
2	Образцовое содержание театральных костюмов, их реставрация и обновление	30-50%	1 раз в квартал
3	Организация работы по благоустройству и озеленению территории ДОУ	До 80%	Фактическое состояние
4	Оказание помощи в организации режимных моментов (одевании и раздевании детей) в группах раннего возраста	30-50%	Ежемесячно (с октября по апрель)
5	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации, не входящих в должностные обязанности, в рамках функционирования ДОУ	До 50%	По факту
6.	Выплата за стаж непрерывной работы в детском саду	3 – 5 лет 10 % 5 – 10 лет 15 % Более 15 -30 %	Ежемесячно

9. Критерии за интенсивность и высокие результаты работы для уборщика служебных помещений

№	Показатели	Предельный размер выплат (в % от должн. оклада; в руб.)	Примечание
1	Качественная и своевременная уборка помещений и территории	50%	Результаты контроля

2	Организация работы по благоустройству и озеленению территории ДООУ	До 80%	Фактическое состояние
3	Оказание помощи в организации режимных моментов (одевании и раздевании детей) в группах раннего возраста	30-50%	Ежемесячно (с октября по апрель)
4	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации, не входящих в должностные обязанности, в рамках функционирования ДООУ	До 50%	По факту
5.	Выплата за стаж непрерывной работы в детском саду	3 – 5 лет 10 % 5 – 10 лет 15 % Более 15 -30 %	Ежемесячно

10. Критерии за интенсивность и высокие результаты работы для рабочего по комплексному обслуживанию здания

№	Показатели	Предельный размер выплат (% от долж. оклада.)	Примечание
1	Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок	50%	По факту
2	Оперативные действия при устранении аварий	До 50%	По факту
3	За интенсивность работы в летний период (полив насаждений, песочниц, подрезка кустов, покос травы); в зимний период (уборка снега с крыш здания, построек на территории)	До 80%	ежемесячно
4	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации, не входящих в должностные обязанности, в рамках функционирования ДООУ	До 50%	По факту
5.	Выплата за стаж непрерывной работы в детском саду	3 – 5 лет 10 % 5 – 10 лет 15 % Более 15 -30 %	Ежемесячно

11. Критерии за интенсивность и высокие результаты работы для дворника, грузчика

№	Показатели	Предельный размер выплат (в % от должн. оклада)	Примечание
1	Качественная и своевременная ежедневная уборка территории	До 50 %	Ежемесячно
2	Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО	До 50 %	2 раза в год
3	Своевременное обеспечение доступа к Учреждению воспитанников, педагогов, родителей воспитанников в зимний период	До 50 %	Ежемесячно
4	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации, не входящих в должностные обязанности, в рамках функционирования ДООУ	До 50%	По факту
5.	Выплата за стаж непрерывной работы в детском саду	3 – 5 лет 10 % 5 – 10 лет 15 %	Ежемесячно

		Более 15 -30 %	
--	--	----------------	--

II. В целях стимулирования работников, а также поощрения работников за выполненную работу в учреждении все категориям работников устанавливаются следующие **премиальные выплаты** :

	Показатели	Предельный размер выплат (в руб.)	Примечание
1.	Премии по итогам работы за месяц, за квартал, за учебный год, за календарный год выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.		
1.1	За своевременную организацию работы по учету оплаты за присмотр и уход за детьми родителями (законными представителями)	До 2 000 руб.	по факту
1.2	Результативность работы: - высококачественный учебный процесс- стабильные положительные результаты освоения обучающимися образовательной программы - участие в мероприятиях, повышающих имидж ДОУ -качественная подготовка группового помещения к новому учебному году, выпускной группы - исполнение ролей на утренниках (для воспитателей не на своей группе) - участие в оформлении интерьера ДОУ, предметно -развивающей среды	До 10 000 руб.	По факту
1.3	Организация работы по эстетическому оформлению территории ДОУ: разбивка цветников, работы на огородном участке, территории национальной избы, зимние постройки	До 10 000 руб.	
1.4	Инициативное прохождение курсов прохождения квалификации, учебы по ОХТ и ПБ	До 5 000 руб.	Сертификат по факту
1.5	Изготовление и пошив костюмов для детей и взрослых	До 5 000 руб.	По факту
1.6	Участие в косметическом ремонте здания, ремонтных работах на территории и подсобных помещений ДОУ	До 10 000 руб.	По факту в зависимости от объема и сложности работ

2. Работникам учреждения выплачиваются **единовременные премии:** в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности на основании локальных нормативных актов руководителя учреждения, до 100 процентов должностного оклада (ставки):

при награждении государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики;

при присвоении почетных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики;

при объявлении благодарности Главы Удмуртской Республики, награждения Почетной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, Почетной грамотой Правительства Удмуртской Республики;

при награждении ведомственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики;

к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики; к профессиональным праздникам;

в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);

при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости.

Размеры и порядок исчисления единовременных премий (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютном размере) определяются в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

III. Работникам учреждения на основании приказа руководителя учреждения производятся **иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда**, к которым относятся:

1. надбавка за квалификационную категорию, надбавка за почетное звание;

При наличии квалификационной категории педагогическим работникам, руководителю структурного подразделения устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

- имеющим I квалификационную категорию, - 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

- имеющим высшую квалификационную категорию, - 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

При наличии у работника учреждения почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю педагогической деятельности, устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова "Народный", - 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова "Заслуженный", почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов "Народный", "Заслуженный", - 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

работникам, имеющим звание «Почётного работника общего образования РФ», «Почетный работник сферы образования РФ», знак отличия «Отличник просвещения» - 10% должностного оклада, ставки заработной платы (в пределах фонда оплаты труда);

работникам, имеющим ведомственные награды и знаки отличия – 5 % должностного оклада, ставки заработной платы (в пределах фонда оплаты труда).

При наличии у работника организации двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору работника.

Приложение 3

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ ИХ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

I. Объемные показатели деятельности образовательных организаций

1. К объемным показателям деятельности образовательных организаций относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательными организациями: численность работников организации, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательной организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству организациями.

2. Объем деятельности каждой образовательной организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающего(воспитанника)	0,3
2.	Количество групп в дошкольных образовательных учреждениях	из расчета за группу	10
3.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: в многопрофильных; организациях дополнительного образования детей спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающего за каждого обучающего (воспитанника, отдыхающего)	0,3 0,5
4.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющую первую квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
5.	Наличие групп продленного дня		до 20
6.	Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности: Спортивно-оздоровительных групп начальной подготовки учебно-тренировочных групп групп спортивного совершенствования групп высшего спортивного мастерства	за каждую группу с наполняемостью не менее 10 обучающихся дополнительно за каждого обучающего дополнительно за каждого обучающего дополнительно за каждого обучающего	5 0,5 2,5 4,5
7.	Наличие оборудованных, 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	до 15
9.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
10.	Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники в оперативном управлении образовательного учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20 на организацию
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 собственной котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
13.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организационные этими учреждениями, или на их базе	за каждого обучающего (воспитанника)	0,5
14.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности(изостудия, танцевальная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15
15.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалификационной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и ДООУ (групп) компенсирующего вида)	за каждого обучающего (воспитанника)	1

3. Образовательные организации относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

N п/п	Тип (вид) образовательной организации	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
2	Школы и другие общеобразовательные учреждения, дошкольные образовательные учреждения, учреждения дополнительного образования, межшкольные учебные комбинаты (центры) и другие образовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200

II. Порядок отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей образовательных организаций для установления должностных окладов

1. Группа по оплате труда определяется приказом начальника Управления образования один раз в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

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

2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в организации, суммарное количество баллов может быть увеличено Управлением образования за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается Управлением образования.

4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных организаций определяется:

по общеобразовательным организациям – по списочному составу на начало учебного года.

5. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных организациях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

Пункт 1 таблицы "Объемные показатели деятельности образовательных организаций" при установлении суммы баллов в дошкольных организациях применяется только в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания (кроме воспитанников основного списочного состава).

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