Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Дом детского творчества»

ПРИКАЗ

от 29.01.2025 № 10/1-о

«О внесении изменений в локальные акты МБУ ДО ДДТ в связи с переименованием Удомельского городского округа»

На основании закона Тверской области от 10.10.2024 № 40-ЗО «О наделении муниципального образования Удомельский городской округ Тверской области статусом муниципального округа и внесении изменений в отдельные законы Тверской области», Устава Удомельского муниципального округа Тверской области, решения Удомельской городской Думы от 17.12.2024 № 243 «Об изменении наименования Администрации Удомельского городского округа», изменено наименование Администрация Удомельского городского округа на Администрацию Удомельского муниципального округа Тверской области

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести следующие изменения в Положение о порядке и условиях оплаты и стимулировании труда в МБУ ДО ДДТ от 07.02.2017 г. № 10:

1.1. Приложение к приказу изложить в новой редакции (Приложение).

2. Настоящий приказ вступает в силу со дня подписания.

Директор МБУ ДО ДДТ И. Ю. Филиппова

Приложение
к приказу от 29.01.2025 № 10/1-о
«О внесении изменений в локальные акты
МБУ ДО ДДТ в связи с переименованием
Удомельского городского округа»

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях оплаты и стимулировании труда

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», руководствуясь постановлением Правительства Тверской области от 18.08.2017 № 247-пп «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в отдельных организациях сферы образования», постановлением Администрации Удомельского городского округа от 31.08.2017 № 935-па «Об утверждении положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях образования Удомельского городского округа».

1.2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Дом детского творчества» г. Удомли Тверской области (далее – Учреждение, МБУ ДО ДДТ). 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.

1.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений образования и среднемесячной заработной платы работников таких организаций устанавливается в следующих пределах:

а) для руководителей муниципальных учреждений образования – в кратности до 6,0 (среднемесячная заработная плата руководителя муниципального учреждения образования не должна превышать шестикратный размер среднемесячной заработной платы работников данной организации);

б) для заместителей руководителя муниципальных учреждений образования – в кратности до 5,0 (среднемесячная заработная плата заместителя руководителя муниципального учреждения образования не должна превышать пятикратный размер среднемесячной заработной платы работников данной организации);

в) для главных бухгалтеров муниципальных учреждений образования – в кратности до 4,0 (среднемесячная заработная плата главного бухгалтера муниципального учреждения образования не должна превышать четырехкратный размер среднемесячной заработной платы работников

данной организации).

В случае если главный бухгалтер одновременно является заместителем руководителя муниципального учреждения образования, предельный уровень соотношения его заработной платы определяется в соответствии с подпунктом «б» настоящего пункта.

Среднемесячная заработная плата руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципального учреждения образования формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год.

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

1.8. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются муниципальным учреждением 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 муниципальных общеобразовательных учреждений, дошкольных образовательных учреждений, учреждений дополнительного образования:

	Должностной оклад, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
1 квалификационный уровень	
Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	5 523
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Дежурный по режиму; младший воспитатель	7 852
2 квалификационный уровень	
Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	8 024
Должности педагогических работников	
1 квалификационный уровень	
Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	9 664
2 квалификационный уровень	
Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер преподаватель	10 052
3 квалификационный уровень	
Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	10 246
4 квалификационный уровень	

Педагог-библиотекарь; преподаватель*; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор**; учитель, учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	10 442
Должности руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	
Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими программы общего образования и дополнительного образования детей***	10 011
2 квалификационный уровень	
Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим программы общего образования и дополнительного образования детей; начальник (заведующий), директор, руководитель (управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения)****	10 353
3 квалификационный уровень	
Начальник (заведующий), директор, руководитель (управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения)	10 702

* Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

** За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

*** Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2-му квалификационному уровню.

**** Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3-му квалификационному уровню.

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

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

2.2.2. надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

2.2.3. надбавка за работу в сельской местности;

2.2.4. надбавка работникам - молодым специалистам;

2.2.5. надбавка за особые условия труда;

2.2.6. доплата за совмещение профессий (должностей);

2.2.7. доплата за расширение зон обслуживания;

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

2.2.9. надбавка за спортивные результаты;

2.2.10. надбавка за обеспечение высококачественного тренировочного процесса при подготовке высококвалифицированного учащегося-спортсмена;

2.2.11. доплата за работу в ночное время;

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

2.2.13. доплата за сверхурочную работу;

2.2.14. надбавка за квалификационную категорию;

2.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 9 настоящего Положения.

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

2.4.1. надбавка за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почётного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

2.4.2. персональная поощрительная выплата;

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

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

2.4.5. единовременная поощрительная выплата;

2.4.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы;

2.4.7. надбавка за наставничество;

2.4.8. ежемесячная надбавка за выслугу лет.

2.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 10 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников культуры и искусства, занятых в системе образования

3.1. Должностные оклады работников культуры и искусства, занимающих должности служащих в муниципальных учреждениях образования, устанавливаются в соответствии с пунктами 2.1. – 2.5. раздела 2 Положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях культуры и искусства Удомельского городского округа.

3.2. В зависимости от условий труда работникам 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 работу в сельской местности;

3.2.3. надбавка работникам - молодым специалистам;

3.2.4. надбавка за особые условия труда;

3.2.5. доплата за совмещение профессий (должностей);

3.2.6. доплата за расширение зон обслуживания;

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

3.2.8. доплата за работу в ночное время;

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

3.2.10. доплата за сверхурочную работу;

3.2.11. ежемесячная надбавка за выслугу лет.

3.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 9 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. надбавка за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почётного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

3.4.2. персональная поощрительная выплата;

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

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

3.4.5. единовременная поощрительная выплата;

3.4.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

3.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 10 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда медицинских и фармацевтических работников, работающих в системе образования

4.1 Должностные оклады медицинских и фармацевтических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

ПКГ	Должностной оклад, руб.
Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня	
1 квалификационный уровень	5 523
Средний медицинский и фармацевтический персонал	
1 квалификационный уровень	7 852
2 квалификационный уровень	8 024
3 квалификационный уровень	8 199
4 квалификационный уровень	8 372
5 квалификационный уровень	8 544
Врачи и провизоры	
1 квалификационный уровень	8 803
2 квалификационный уровень	9 149
3 квалификационный уровень	9 321
4 квалификационный уровень	9 665
Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)	
1 квалификационный уровень	10 011
2 квалификационный уровень	10 353

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

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

4.2.2. надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

4.2.3. надбавка за работу в сельской местности;

4.2.4. надбавка работникам - молодым специалистам;

4.2.5. надбавка за особые условия труда;

4.2.6. доплата за совмещение профессий (должностей);

4.2.7. доплата за расширение зон обслуживания;

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

4.2.9. доплата за работу в ночное время;

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

4.2.11. доплата за сверхурочную работу;

4.2.12. надбавка за квалификационную категорию;

4.2.13. ежемесячная надбавка за выслугу лет.

4.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 9 настоящего Положения.

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

4.4.1. надбавка за присвоение учёной степени по соответствующему

профилю, почётного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю и награждение почётным 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.

4.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 10 настоящего Положения.

5. Порядок и условия оплаты труда работников физической культуры и спорта, занятых в системе образования

5.1. Должностные оклады работников физической культуры и спорта устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»:

ПКГ	Должностной оклад, руб.
Должности работников физической культуры и спорта первого уровня	
1 квалификационный уровень	5 523
2 квалификационный уровень	6 559
Должности работников физической культуры и спорта второго уровня	
1 квалификационный уровень	8 024
2 квалификационный уровень	8 803
3 квалификационный уровень	8 974
Должности работников физической культуры и спорта третьего уровня	
1 квалификационный уровень	9 495

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

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

5.2.2. надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

5.2.3. надбавка за работу в сельской местности;

5.2.4. надбавка работникам - молодым специалистам;

5.2.5. надбавка за особые условия труда;

5.2.6. доплата за совмещение профессий (должностей);

5.2.7. доплата за расширение зон обслуживания;

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

5.2.9. доплата за работу в ночное время;

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

5.2.11. доплата за сверхурочную работу;

5.2.12. надбавка за квалификационную категорию;

5.2.13. ежемесячная надбавка за выслугу лет.

5.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 9 настоящего Положения.

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

5.4.1. надбавка за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почётного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

5.4.2. персональная поощрительная выплата;

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

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

5.4.5. единовременная поощрительная выплата;

5.4.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

5.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 10 настоящего Положения.

6. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

6.1. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

6.1.1. Должностные оклады работников муниципальных образовательных учреждений:

ПКГ	Должностной оклад, руб.
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка, экспедитор, агент по снабжению, дежурный (по выдаче справок, залу, общежитию и др.), дежурный бюро пропусков, комендант	5 212

2 квалификационный уровень	
Старший кассир	5 461
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Инспектор по кадрам, диспетчер, лаборант	7 681
Техники всех специальностей без категории	
Администратор, переводчик-дактилолог, секретарь незрячего специалиста, художник	
2 квалификационный уровень	
Старший: инспектор по кадрам, диспетчер	7 833
Техники всех специальностей второй категории	
Заведующие: канцелярией, складом, хозяйством	
3 квалификационный уровень	
Техники всех специальностей первой категории, заведующий общежитием	7 992
Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком)	
4 квалификационный уровень	
Ведущий техник, механик	8 154
5 квалификационный уровень	
Начальник гаража	8 320
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень	
Без категории: инженер, инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт, специалист по кадрам	8 570
2 квалификационный уровень	
II категория: инженер, инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт	8 826
3 квалификационный уровень	
I категория: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт	9 086
4 квалификационный уровень	
Ведущие: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт	9 364
5 квалификационный уровень	
Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера	9 637
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	
Начальники отделов: информации, кадров, планово-экономического, технического, финансового, юридического и др.	10 011

2 квалификационный уровень	
Главные: механик, энергетик, технолог *	10 353
3 квалификационный уровень	
Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	13 806

* За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

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

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

6.2.2. надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

6.2.3. надбавка за работу в сельской местности;

6.2.4. надбавка работникам - молодым специалистам;

6.2.5. надбавка за особые условия труда;

6.3.6. доплата за совмещение профессий (должностей);

6.3.7. доплата за расширение зон обслуживания;

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

6.2.9. доплата за работу в ночное время;

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

6.2.11. доплата за сверхурочную работу;

6.2.12. ежемесячная надбавка за выслугу лет.

6.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 9 настоящего Положения.

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

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

6.4.2. персональная поощрительная выплата;

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

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

6.4.5. единовременная поощрительная выплата;

6.4.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

6.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 10 настоящего Положения.

7. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

7.1. 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 ЕТКС	Оклад, руб.
1 разряд работ	5 007

2 разряд работ	5 178
3 разряд работ	5 437
4 разряд работ	7 681
5 разряд работ	7 833
6 разряд работ	7 992
7 разряд работ	8 154
8 разряд работ	8 320

7.2. В зависимости от условий труда рабочих устанавливаются следующие компенсационного выплаты:

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

7.2.2. надбавка за особые условия труда;

7.2.3. доплата за совмещение профессий (должностей);

7.2.4. доплата за расширение зон обслуживания;

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

7.2.6. доплата за работу в ночное время;

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

7.2.8. доплата за сверхурочную работу.

7.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 9 настоящего Положения.

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

7.4.1. персональная поощрительная выплата;

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

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

7.4.4. единовременная поощрительная выплата;

7.4.5. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

7.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 10 настоящего Положения.

8. Порядок и условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений образования и их заместителей, главного бухгалтера

8.1. Должностные оклады руководителей муниципальных учреждений образования устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей (в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению) в следующих размерах:

8.1.1. до истечения срока действия квалификационной категории (по результатам прохождения аттестации):

Наименование должностей	Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей (руб.)			
	I	II	III	IV
Руководитель учреждения образования	21 127	19 049	17 083	15 189

8.2. Должностные оклады заместителей руководителей, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада руководителя.

8.3. С учетом условий труда руководителю муниципального учреждения образования и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются следующие компенсационного выплаты:

8.3.1. надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

8.3.2. надбавка за работу в сельской местности;

8.3.3. надбавка работникам - молодым специалистам;

8.3.4. надбавка за особые условия труда;

8.3.5. доплата за совмещение профессий (должностей);

8.3.6. доплата за расширение зон обслуживания;

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

8.3.8. доплата за работу в ночное время;

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

8.3.10. доплата за сверхурочную работу;

8.3.11. надбавка за квалификационную категорию;

8.3.12. ежемесячная надбавка за выслугу лет.

8.4. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 9 настоящего Положения.

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

8.5.1. надбавка за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почётного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

8.5.2. персональная поощрительная выплата;

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

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

8.5.5. единовременная поощрительная выплата;

8.5.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

8.6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 10 настоящего Положения.

9. Порядок и условия установления компенсационных выплат

9.1. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

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

9.1.2. надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

9.1.3. надбавка за работу в сельской местности;

9.1.4. надбавка работникам - молодым специалистам;

9.1.5. доплата за особые условия труда;

9.1.6. доплата за совмещение профессий (должностей);

9.1.7. доплата за расширение зон обслуживания;

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

9.1.9. надбавка за спортивные результаты;

9.1.10. надбавка за обеспечение высококачественного тренировочного процесса при подготовке высококвалифицированного учащегося-спортсмена.

9.1.11. доплата за работу в ночное время;

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

9.1.13. доплата за сверхурочную работу;

9.1.14. надбавка за квалификационную категорию;

9.1.15. ежемесячная надбавка за выслугу лет.

9.2. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) муниципальных учреждений образования.

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

9.3. Доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями 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 муниципального учреждения 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 класс условий труда, то указанная доплата в муниципальных учреждениях образования снимается.

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

9.5. Надбавка за работу в сельской местности устанавливается руководящим, педагогическим работникам и специалистам, работающим в сельской местности, в размере 25% от должностного оклада.

9.6. Надбавка работникам - молодым специалистам устанавливается на период первых трёх лет работы после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации по программам подготовки специалистов среднего звена за работу в муниципальных учреждениях образования в размере 100% от должностного оклада.

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

9.7. Доплата за особые условия труда в отдельных муниципальных учреждениях образования устанавливается педагогическим и другим работникам за специфику работы в отдельных муниципальных учреждениях образования в следующих размерах и случаях:

9.7.1. в размере 10% должностного оклада - педагогическим и другим работникам за работу в отдельных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и по основным профессиональным образовательным программам и программам профессиональной подготовки);

9.7.2. конкретный перечень работников, которым могут быть установлены доплаты к должностному окладу (окладу), определяется руководителем муниципального учреждения образования по согласованию с коллегиальным органом управления такой организации, образованным в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Уставом образовательной организации, с учетом мнения профессионального союза работников такой организации;

9.7.3. в размере 10% к должностным окладам – педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому по медицинским показаниям (при наличии соответствующего медицинского заключения);

9.7.4. доплаты за внеурочную (внеаудиторную) работу устанавливаются по следующим основаниям:

Основание доплат	В % от должностного оклада не более

Педагогическим работникам за заведование кабинетами, лабораториями:	
в образовательных учреждениях	7
Педагогическим работникам за внеклассную работу (в зависимости от количества классов (групп)	50

При установлении педагогическим работникам надбавок за вышеперечисленные виды работ и за внеурочную (внеаудиторную) нагрузку учитывается интенсивность труда (численность обучающихся в классах, группах), особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета, профильное обучение и углубленное изучение предметов); изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий; работа с родителями; подготовка к урокам и другим видам занятий; консультации и дополнительные занятия с обучающимися; экспериментальная и инновационная деятельность.

Максимальный процент доплаты к должностному окладу за внеурочную (внеаудиторную) работу устанавливается педагогическим работникам в классах (группах) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений.

Для классов (групп), наполняемость которых меньше установленной, расчёт размера доплаты осуществляется с учётом уменьшения размера вознаграждения пропорционально численности обучающихся (воспитанников);

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

9.9. 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.

9.10. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику (рабочему) 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9.11. 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.

9.12. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам (рабочим), привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации. При этом расчет соответствующей компенсации осуществляется с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

9.13. Конкретный размер доплат за сверхурочную работу работникам (рабочим), 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.

9.14. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

9.14.1. педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, дошкольных образовательных учреждений, учреждений дополнительного образования:

ПКГ	Надбавка за квалификационную категорию, руб.	
	высшая	первая
1 квалификационный уровень	5 113	2 921
2 квалификационный уровень	5 319	3 040
3 квалификационный уровень	5 421	3 098
4 квалификационный уровень	5 516	3 152

9.14.2. работникам образовательных учреждений, за исключением педагогических работников учреждений образования:

40 % от должностного оклада – при наличии высшей квалификационной категории;

15 % от должностного оклада – при наличии первой квалификационной категории;

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

10. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

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

10.1.1. надбавка за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почётного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

10.1.2. персональная поощрительная выплата;

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

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

10.1.5. единовременная поощрительная выплата;

10.1.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы;

10.1.7. востребованность дополнительных общеобразовательных программ

Показатель «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом.

1. $В_{пед} = \frac{\sum_{i=1}^{n} \frac{О_{факт\ i}}{О_{макс\ i}}}{n}$, если $\frac{О_{факт\ i}}{О_{макс\ i}} < 65\%$, то $\frac{О_{факт\ i}}{О_{макс\ i}} = 0$

, где

$В_{пед}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$О_{факт\ i}$ – фактическое число обучающихся в i-й группе,

$О_{макс\ i}$ – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i-й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонифицированного финансирования.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если $В_{пед} < 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если $В_{пед} \geq 60\%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$$СВ = ДО * В_{пед}$$

, где

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

ДО – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

10.1.8. надбавка за наставничество;

10.1.9. ежемесячная надбавка за выслугу лет.

10.2. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах 10.1.1-10.1.9 пункта 10.1 устанавливаются по решению руководителя МБУ ДО ДДТ:

10.2.1. заместителям руководителя, главному бухгалтеру, работникам (рабочим), подчинённым руководителю МБУ ДО ДДТ непосредственно;

10.2.2. руководителям структурных подразделений МБУ ДО ДДТ, работникам (рабочим), подчинённых заместителю руководителя МБУ ДО ДДТ - по представлению заместителей руководителя МБУ ДО ДДТ;

10.2.3. остальным работникам (рабочим), занятым в структурных подразделениях МБУ ДО ДДТ, - по представлению руководителей структурных подразделений МБУ ДО ДДТ.

10.3. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах 10.1.1–10.1.6 пункта 10.1 устанавливаются руководителю МБУ ДО ДДТ Управлением образования Администрации Удомельского муниципального округа Тверской области на определённый срок в течение календарного года.

10.4. Надбавка работникам МБУ ДО ДДТ за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почётного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю устанавливается в следующих размерах:

20% от должностного оклада при наличии учёной 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», «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, нагрудным значком «За отличные успехи в среднем специальном образовании», наличия звания Тверской области «Почетный работник науки и образования Тверской области», «Почетный работник физической культуры, спорта и туризма Тверской области».

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

10.5. 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 МБУ ДО ДДТ с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Решение об установлении руководителю МБУ ДО ДДТ персональной поощрительной выплаты и её размерах, но не более чем 300% от должностного оклада, принимается Управлением образования Администрации Удомельского городского округа на определённый срок в течение календарного года.

10.6. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя МБУ ДО ДДТ 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.

10.7. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, полугодие, год) работникам (рабочим) МБУ ДО ДДТ устанавливается с учётом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности МБУ ДО ДДТ, которая устанавливается локальными нормативными актами МБУ ДО ДДТ в пределах утверждённого фонда оплаты труда (Приложение 1), после оценки деятельности учреждения в целом Управлением образования Администрации Удомельского муниципального округа Тверской области.

10.8. 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 МБУ ДО ДДТ (Приложение 1).

10.9. Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения руководителей и работников (рабочих) МБУ ДО ДДТ.

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 МБУ ДО ДДТ; эффективность и качество процесса воспитания обучающихся в МБУ ДО ДДТ;

– эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность образовательного процесса в МБУ ДО ДДТ;

– использование информационных технологий в образовательном процессе и административной деятельности МБУ ДО ДДТ;

– доступность качественного образования в МБУ ДО ДДТ; эффективность управленческой деятельности.

Поощрительная выплата за высокие результаты работы осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников (рабочих) МБУ ДО ДДТ, 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) МБУ ДО ДДТ, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, определяет руководитель на основании Положения (Приложение 1), согласованного с Советом МБУ ДО ДДТ, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления образованием, с учетом мнения профсоюзной организации.

Регламент распределения выплат утверждается локальным актом МБУ ДО ДДТ на основе примерного муниципального регламента Управлением образования Администрации Удомельского муниципального округа Тверской области.

Перечень, порядок и критерии показателей, характеризующий результативность деятельности руководителя МБУ ДО ДДТ и критерии их оценки, устанавливаются Управлением образования Администрации Удомельского муниципального округа Тверской области по согласованию с органом управления, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления образованием, с учетом мнения профсоюзной организации.

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 МБУ ДО ДДТ, направленный на эти цели (от 20% до 30%), определяется ежегодно Управлением образования Администрации Удомельского муниципального округа Тверской области.

10.10. Надбавка за наставничество устанавливается педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ, основных программ профессионального обучения, на период реализации программы наставничества в размере 5 000 рублей в месяц.

10.11. 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.».

11. Планирование фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда МБУ ДО ДДТ определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных образовательным учреждениям Удомельского муниципального округа по Тверской области на оплату труда законом Тверской области об областном бюджете Тверской области на соответствующий финансовый год и плановый период и решением собрания Думы Удомельского муниципального округа о бюджете Удомельского муниципального округа по Тверской области на соответствующий финансовый год и плановый период, доходов от платных услуг и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности согласно плану финансово-хозяйственной деятельности, утвержденному в установленном порядке.

Приложение 1
к Положению о порядке и условиях
оплаты и стимулировании труда

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 образовательных музыкальных, художественных школах и школах искусств	из расчёта за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3.	Количество дошкольных групп в образовательных учреждениях	Из расчета за группу	10
4.	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 из расчета за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	 0,3 0,5
5.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
6.	Наличие групп продленного дня	За каждую группу	до 20
7.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в	за наличие до 4	до 10

	образовательных учреждениях	групп с круглосуточным пребыванием воспитанников 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в учреждениях, работающих в таком режиме	до 30
8.	Наличие филиалов, учебно-консультационных пунктов, 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
9.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением в образовательных учреждениях	из расчета за каждого дополнительно	0,5
10.	Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности (детско-юношеская спортивная школа, дом детского творчества и др.)		
	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
11.	1Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
12.	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
13.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		до 15
14.	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
15.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	находящихся на балансе образовательных учреждений	до 30
		в других случаях	до 15

16.	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
17.	Наличие собственных (используемых): котельной, очистных и других сооружений; жилых домов	за каждый вид	до 20
18.	Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
19.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15
20.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

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

Группа по оплате труда руководителей определяется Администрацией Удомельского муниципального органа Тверской области, являющейся Учредителем учреждений образования, в лице Управления образования Администрации Удомельского муниципального округа Тверской области, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.