


ПРИНЯТО

решением Общего собрания
трудового коллектива Протокол
№1 от 30.08. 2017 г

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО

 О.В.Хейнонен

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ лицея №445
И.Н.Усачева
Приказ № 67 от 01.09. 2017 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
лицея №445 Курортного района Санкт-Петербурга
с изменениями на 01 января 2017 года

Санкт-Петербург

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников образовательного учреждения (далее – Положение) разработано на основании статей 135, 144, 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», со ст.26 Закона Санкт-Петербурга от 23.12.2016 №699-113 «О бюджете Санкт-Петербурга на 2017 год и плановый период 2018 и 2019 годов», с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», с распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 02 декабря 2005 года № 916-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» и с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном и городском уровнях систем оплат труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2010 год, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 28 декабря 2009 года № 1564 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2007 № 255 «О методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга» и других нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

1.2. Целями введения настоящего Положения являются:

- установление гарантированной части оплаты труда работников ГБОУ лица №445 Курортного района Санкт-Петербурга (далее – лицей);
- унификация подходов к формированию оклада работников лицей;
- создание стимулов для постоянного совершенствования качественного состава работников, его профессионально-квалификационной структуры;
- обеспечения выплат заработной платы и иных выплат работникам.

1.3. Для целей настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

- **заработная плата** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

- **окладная система оплаты труда** (далее - ОСОТ) - совокупность окладов, надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда в соответствии с базовым коэффициентом и повышающими коэффициентами;

- **базовая единица** - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников учреждения, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен). На 2017 год составляет 10540,00 рублей.

- **базовый коэффициент** - относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада;

- **базовый оклад** - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;

- **повышающий коэффициент** - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

- **должностной оклад** - гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда;

- **фонд оплаты труда** (далее - ФОТ) - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;

- **фонд должностных окладов** (далее - ФДО) - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, включающая систему окладов с учетом повышающих коэффициентов;

- **фонд надбавок и доплат** (далее - ФНД) - сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы, интенсивность и пр., носящие как регулярный, так и разовый характер;

- **доплаты** - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда;

- **надбавки** - дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер; могут носить постоянный или временный характер.

2. Основные положения системы оплаты труда

2.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений".

2.2. Форма штатного расписания учреждения определяется приложением 1 к настоящему Положению.

2.3. Формирование фонда оплаты труда учреждения определяется приложением 2 к настоящему Положению.

2.4. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих лица производится на основании схемы расчета должностного оклада руководителей, специалистов и служащих, приведенной в приложении № 3.

Размер должностного оклада руководителей, специалистов и служащих зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

2.4.1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент.

Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника. Базовый оклад работника исчисляется по формуле:

$$B_0 = B \times K_1,$$

где:

B₀ - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников лица, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен).

K₁ - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника. Устанавливается исходя из уровня образования руководителей, специалистов и служащих лица (коэффициент уровня образования).

2.4.2. Повышающие коэффициенты

Для установления должностного оклада (ставки заработной платы) к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты:

К2 – коэффициент стажа;

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации работника;

К5 – коэффициент масштаба управления;

К6 – коэффициент уровня управления

2.4.2.1. Коэффициент стажа (К2)

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих, устанавливается пять стажевых групп.

Коэффициент стажа работы определяется исходя из стажа работы по соответствующей специальности, профессии.

Коэффициент стажа по категории «специалист» и «служащие» по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет ($K2 = 0,15$), в соответствии с приложением № 3 (п.2.1.) устанавливается педагогическим работникам в возрасте до 30 лет, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили первое высшее или среднее профессиональное образование;
- приступили к педагогической деятельности не позднее одного года после получения диплома государственного образца о высшем или среднем профессиональном образовании;
- состоят в трудовых отношениях с образовательным учреждением;
- имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

2.4.2.2. Коэффициент специфики работы (К3)

Размер коэффициента специфики работы устанавливается согласно приложения № 10 с учетом мнения общего собрания работников лицея.

2.4.2.3. Коэффициент квалификации работника (К4)

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень или с коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или с коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или с коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР; и определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, дипломов (доктора, кандидата наук), на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и РФ (народный, заслуженный) и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде (утвержденных Министерством образования и науки РФ (Отличник просвещения РСФСР, Отличник Народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования РФ, Почетный работник начального профессионального образования РФ, Почетный работник высшего профессионального образования РФ). Размер коэффициента устанавливается в соответствии с приложением № 3. (п.2.3.)

Квалификационные категории по оплате труда специалистов группы "прочие специалисты", указанные в приложении 1 к Методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений, утвержденной постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2007 N 255, устанавливаются руководителем учреждения на основе характеристик соответствующих должностей. При этом учитываются степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе,

эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности, и др.

2.4.2.4. Коэффициенты масштаба управления (К5) и уровня управления (К6)

Размер коэффициента масштаба управления определяется с учётом группы по оплате труда руководителя, согласно приложения № 3 (2.4., 2.5.), а также объемных показателей, характеризующих масштаб управления образовательным учреждением согласно приложения № 7.

2.4.3. Оплата труда работников категории «**рабочие**» производится на основании тарифной сетки согласно приложения № 4.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих лица, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих лица, и произведений базовой единицы на коэффициент специфики работы и на коэффициент квалификации, указанные в приложении № 5 и 9.

Оплата труда исходя из 7-8-го разряда тарифной сетки высококвалифицированных рабочих лица может производиться при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд не ниже 6-го.

Процент повышения размера тарифной ставки (оклада) рабочих лица за специфику работы и за квалификацию устанавливается с учетом мнения общего собрания работников лица.

2.5. Должностной оклад:

2.5.1. Должностной оклад работника категории "**руководитель**" исчисляется по формуле:

$$\text{ДОрук} = \text{Бо} \times (\text{К3} + \text{К4} + \text{К5} + \text{К6} + 1), \text{ где:}$$

ДОрук - размер должностного оклада руководителя;

Бо - величина базового оклада;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления;

К6 - коэффициент уровня управления.

2.5.2. Должностной оклад работника категории "**специалист**" или «**служащий**» исчисляется по формуле:

$$\text{ДОс} = \text{Б} \times (\text{К2} + \text{К3} + \text{К4} + 1), \text{ где:}$$

ДОс - размер должностного оклада специалиста или служащего;

Б - величина базового оклада;

К2 - коэффициент стажа

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

2.6. Размер фонда надбавок и доплат (ФНД) лица утверждается распоряжением администрации Курортного района Санкт - Петербурга на очередной финансовый год.

Размер доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников лица, порядок и условия их применения устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников учреждений, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

Премирование работников лицея осуществляется в пределах средств, направленных на оплату труда, в соответствии с положением о материальном поощрении. Положение о премировании утверждается руководителем лицея с учётом мнения трудового коллектива.

2.7. Размер коэффициента специфики работы для определения должностного оклада руководителя лицея, а также доплаты, надбавки и премии руководителю определяются администрацией Курортного района Санкт-Петербурга.

3. Фонд надбавок и доплат

3.1. Фонд надбавок и доплат (ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего либо компенсационного характера, за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за высокое качество работы, интенсивность, за дополнительную работу и прочее, носящие как регулярный, так и разовый характер.

3.2. Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС) и исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) \times \text{Кнд},$$

где:

ФНД – величина фонда надбавок и доплат;

ФС – фонд ставок рабочих;

ФДО – фонд должностных окладов;

Кнд – соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, устанавливается в % отраслевыми органами исполнительной власти Санкт-Петербурга.

3.3. Из ФНД производятся следующие выплаты:

- доплата за замещение временно отсутствующего работника;
- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151, 60.2 ТК РФ);
- доплата за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- доплата за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- доплата за работу в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- доплата за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ);
- доплата за выполнение работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ);
- доплата за руководство МО, секретаря в комиссии;
- надбавка за высокие достижения в работе (результативность);
- единовременная премия;
- ежеквартальная премия;
- материальная помощь.

3.4 Условия установления выплат:

3.4.1. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

3.4.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

3.4.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Размеры доплаты устанавливаются приказом директора лицея до 20 % должностного оклада работника.

3.5. Полученный расчетным путем премиальный фонд распределяется следующим образом:

- премия директору лицея по распоряжению главы администрации Курортного района;
- премия заместителям директора лицея по приказу в фиксированной сумме или процентном отношении;
- премия специалистам в фиксированной сумме или % отношении;
- премия служащим в фиксированной сумме или % отношении;
- премия рабочим в фиксированной сумме или % отношении.

4. Доплаты

4.1. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

4.2. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151, 60.2 ТК РФ).

4.3. Выплата доплат за совмещение должностей и расширение зоны обслуживания производится при наличии вакантных должностей.

4.4. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу: производятся согласно положению о ФНД

4.5. Доплаты выплачиваются в пределах ФНД пропорционально отработанному времени.

5. Надбавки

5.1. Работникам лицея в пределах утвержденных ассигнований могут устанавливаться надбавки за высокие достижения в работе (результативность), специальный режим работы (надбавки стимулирующего характера).

5.2. Директору лицея размер доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера устанавливается по распоряжению Главы администрации Курортного района.

5.3. Выплаты за высокую результативность, качество работы, успешное выполнение наиболее сложных работ носят стимулирующий характер.

5.4. Надбавки устанавливаются из фонда надбавок и доплат в суммарном или % отношении от должностного оклада работника или % отношении от базовой единицы без учета других надбавок и доплат.

5.5. Надбавки выплачиваются за фактически отработанное время.

6. Компенсационные выплаты

6.1. Материальная помощь оказывается по заявлению работника в случаях:

- стихийного бедствия;
- хищения личного имущества;
- причинения вреда здоровью;
- продолжительной болезни;
- бракосочетания;
- смерти близких родственников (мать, отец, муж, жена, брат, сестра, дети).

6.2. Материальная помощь выплачивается в размере, кратном должностному окладу или в фиксированной сумме.

6.3. Материальная помощь оказывается не более трех раз в год, в соответствии с локальными актами лица.

7. Премирование работников

7.1. Работникам могут выплачиваться ежеквартальные премии при наличии экономии фонда оплаты труда по результатам работы за квартал.

7.2. Основаниями для премирования являются:

- подведение итогов образовательного процесса;
- выполнение методической работы;
- проведение мероприятий;
- внедрение новых форм и методов обучения;
- укрепление учебно-материальной базы;
- сохранность имущества;
- решение сложных организационно-управленческих вопросов;
- результаты смотров, конкурсов, т.д.- в соответствии с локальными актами лица

7.3. Размер премирования определяется приказом директора лица.

7.4. Премия не выплачивается в случае, если работник имеет дисциплинарное взыскание за текущий период.

7.6. Работникам могут выплачиваться единовременные премии при наличии экономии фонда оплаты труда в размере, кратном должностному окладу или в фиксированной сумме:

- к юбилейным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет и т.д.);
- к общероссийским государственным и профессиональным праздникам.

8. Заключение

3.1. Финансирование расходов, связанных с реализацией данного Положения, осуществлять в пределах средств субсидий, выделенных администрацией Курортного района Санкт-Петербурга.

3.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение, а также его новая редакция принимаются решением общего собрания работников и утверждаются приказом директора лица.

3.3. Все приложения к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью.

Приложение № 2**РАСЧЕТ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ПО ШТАТНОМУ РАСПИСАНИЮ.**

N п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка)	Количество штатных единиц			Месячный ФОТ	Годовой ФОТ
			на 01.01.20__	на 01.09.20__	сред.год.		
1	Директор						
2	Зам. директора						
...	Итого руководители						
						
	ИТОГО специалисты						
	Секретарь						
...	ИТОГО служащие						
						
	ИТОГО рабочие						
	ВСЕГО						

Руководитель

Гл.бухгалтер

Приложение N 3

СХЕМА РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ УЧРЕЖДЕНИЯ

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации "Магистр" или "Дипломированный специалист"	1,50	1,50	1,50
		Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию квалификации "Бакалавр"	1,40	1,40	1,40
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом специалиста: по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
		По программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33 (молод. спец.)	0,05
2.2	Коэффициент специфики работы	От 0 до 0,1,5	От 0 до 0,1,5	От 0 до 0,1,5	
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория: высшая категория	0,35	0,35	-
		ведущая категория	0,25	0,25	-
		первая категория	0,20	0,20	-
		вторая категория	0,15	0,15	-
		За ученую степень: доктор наук	0,40	0,40	-
		кандидат наук	0,35	0,35	-
		Почетные звания Российской Федерации, СССР: "Народный..."	0,40	0,40	0,40
		"Заслуженный..."	0,30	0,30	0,30
Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15		
Ведомственные знаки отличия в труде «Отличник народного образования» «Почетный работник общего образования» и др.	0,15	0,15	0,15		

2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1		-	-
		Уровень 1 - руководители	0,80 до 0,90		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		
		Группа 2			
		Уровень 1 - руководители	0,60		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,40		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		
		Группа 3			
		Уровень 1 - руководители	0,55		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,35		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,25		
		Группа 4			
		Уровень 1 - руководители	0,50		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,30		
Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,20				
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70	-	-
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30	-	-

Приложение N 4

ГРУППА ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

N п/п	Тип (вид) государственного образовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1	Общеобразовательные учреждения, дошкольные учреждения, учреждения дополнительного образования детей, межшкольные учебно-производственные комбинаты (центры) трудового обучения и профессиональной ориентации, учебные компьютерные центры,	Свыше 500	<u>До 500</u>	До 350	До 200

Приложение N 5**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ МАСШТАБ
УПРАВЛЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЕМ**

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных учреждениях	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
3	Количество групп в дошкольных учреждениях	За группу	10
5	Превышение плановой или проектной наполняемости (по классам, группам или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях и учреждениях начального и среднего профессионального образования	За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
6	Количество работников в образовательном учреждении	За каждого работника дополнительно	1
		за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	0,5 1
13	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	До 15
14	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	До 15
18	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	До 20
19	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

Приложение № 6**КОЭФФИЦИЕНТ КВАЛИФИКАЦИИ, УСТАНОВЛИВАЕМЫЙ ДЛЯ РАСЧЕТА
СТАВОК (ОКЛАДОВ) РАБОЧИХ ЛИЦЕЯ**

N п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание	Величина повышающего коэффициента
1	2	3	4
1	Коэффициент квалификации	Почетные звания РФ, СССР, «Заслуженный...»	0,30
		Ведомственные знаки отличия	0,15

Приложение № 7**КОЭФФИЦИЕНТ СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ, УСТАНОВЛИВАЕМЫЙ
РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

N п/ п	Государственное образовательное учреждение (класс, группа), категория работников	Коэффициент специфики работы
	2	3
1	Дошкольные образовательные учреждения	0,15-0,20
	Работники, имеющие среднее профессиональное образование и замещающие должность учителя начальных классов или воспитателя детского сада	0,20
	Педагогические работники, применяющие в образовательном процессе новые технологии	0,20
	Педагогические работники, реализующие основную общеобразовательную программу дошкольного образования и осуществляющие подготовку к образовательному процессу	0,50
	Помощники воспитателей, участвующие в организации образовательного процесса.	0,3