

АДМИНИСТРАЦИЯ Г. УЛАН-УДЭ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 28 октября 2016 г. N 336**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ
КОМИТЕТУ ПО ОБРАЗОВАНИЮ АДМИНИСТРАЦИИ Г. УЛАН-УДЭ**

Список изменяющих документов
(в ред. Постановлений Администрации г. Улан-Удэ от 07.08.2017 N 244,
от 15.01.2019 N 10, от 03.06.2020 N 118, от 13.01.2021 N 3)

В целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и приведения ее в соответствие с федеральным законодательством, [постановлением](#) Администрации г. Улан-Удэ от 26.04.2016 N 109 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений" постановляю:

1. Утвердить [Положение](#) об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ (приложение).

2. Признать утратившими силу постановления Администрации г. Улан-Удэ:

- от 01.07.2009 N 294 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования г. Улан-Удэ";

- от 21.12.2009 N 574 "О внесении изменений и дополнений в некоторые постановления Администрации г. Улан-Удэ";

- от 24.04.2012 N 132 "О внесении изменений в постановление Администрации г. Улан-Удэ от 01.07.2009 N 294 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений образования г. Улан-Удэ";

- от 06.03.2014 N 48 "О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений образования, подведомственных Комитету по образованию г. Улан-Удэ, утвержденное постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 01.07.2009 N 294";

- от 19.05.2015 N 114 "О внесении изменений в отдельные постановления Администрации г. Улан-Удэ".

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня официального опубликования.

Руководитель
Администрации г. Улан-Удэ
А.Д.АЮШЕЕВ

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ КОМИТЕТУ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
АДМИНИСТРАЦИИ Г. УЛАН-УДЭ**

Список изменяющих документов
(в ред. Постановлений Администрации г. Улан-Удэ от 07.08.2017 N 244,
от 15.01.2019 N 10, от 03.06.2020 N 118, от 13.01.2021 N 3)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных организаций дошкольного и дополнительного образования (далее - образовательных организаций), подведомственных Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ (далее - Комитет), и является основой для разработки локальных актов об оплате труда образовательных организаций.

1.2. Положение включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, условия и размеры выплат компенсационного характера и условия выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными настоящим Положением об оплате труда, условия оплаты труда руководителей образовательных организаций.

1.3. В целях реализации настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

Дошкольная образовательная организация - образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми (далее - ДОО).

Организация дополнительного образования - образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам (далее - ОДО).

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Фонд оплаты труда - объем финансовых средств, сформированный в организации на оплату труда работников с учетом базового фонда оплаты труда, выплат компенсационного и

стимулирующего характера.

Базовый фонд оплаты труда - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников в пределах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

1.4. Система оплаты труда работников образовательных организаций устанавливается коллективными договорами, соглашениями, с учетом мнения представительного органа работников, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Республики Бурятия, Администрации г. Улан-Удэ, настоящим Положением.

1.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. (п. 1.5 введен [Постановлением](#) Администрации г. Улан-Удэ от 07.08.2017 N 244)

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, увеличенного на компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются руководителем образовательной организации по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп (далее - ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования подразделяются в соответствии с [приказом](#) Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих подразделяются в соответствии с [приказом](#) Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих подразделяются в соответствии с [приказом](#) Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии подразделяются в соответствии с [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570, профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии подразделяются в соответствии с [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 N 121н, профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников подразделяются в соответствии с [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526.

2.3. Рекомендуемые [размеры](#) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников приведены в приложении N 1 к настоящему Положению.

2.4. Положением об оплате труда образовательной организации предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов к окладам по профессиональным квалификационным группам, образующих оклад по квалификационным уровням, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 5](#) Положения.

2.6. Работникам выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с порядком, предусмотренным [разделом 6](#) Положения.

2.7. Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год исходя из объема выделенных бюджетных ассигнований и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности образовательной организации.

3. Формирование фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда в образовательных организациях формируется исходя из объема выделенных бюджетных ассигнований и средств, поступающих от оказания услуг за плату и иной приносящей доход деятельности.

(п. 3.1 в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 03.06.2020 N 118)

3.2. Штатное расписание образовательной организации ежегодно утверждается руководителем образовательной организации и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной образовательной организации.

3.3. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательной организации устанавливается в размере не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу образовательных организаций, устанавливается приказом Комитета.

4. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации и его заместителей, главного бухгалтера

4.1. Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. Должностные оклады руководителя, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются трудовыми договорами 1 раз в год расчетным путем по итогам отчетного периода. Руководителю образовательной организации размер должностного оклада устанавливается ежегодно на 1 сентября нового учебного года.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается правовым актом Комитета в кратности при штатной численности образовательной организации до 200 единиц от 1 до 4.

При штатной численности образовательной организации свыше 200 единиц предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) может быть установлен в кратности до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательных организаций и среднемесячной заработной платы работников этих образовательных организаций, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера

образовательной организации и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этой образовательной организации. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с [Положением](#) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

(п. 4.2 в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 07.08.2017 N 244)

4.3. Должностной оклад руководителя образовательной организации определяется в кратном отношении к среднемесячной заработной плате работников возглавляемой им образовательной организации (до 3 размеров указанной среднемесячной заработной платы) с учетом корректирующего коэффициента по следующей формуле:

$O = ЗП_{ср} \times N \times K$, где:

O - должностной оклад руководителя, руб.;

ЗП_{ср} - среднемесячная заработная плата работников, руб.;

N - кратность (до 3), раз. Определяется решением комиссии, состоящей из представителей Комитета, в пределах фонда оплаты труда на соответствующий период. Состав и порядок работы комиссии утверждаются локальным актом Комитета;

K - корректирующий коэффициент, используемый для определения должностного оклада руководителя образовательной организации, раз.

Среднемесячная заработная плата работников образовательной организации определяется путем деления годового фонда оплаты труда работников образовательной организации, за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, на среднесписочную численность этих работников в среднем за год и на количество месяцев. В данном случае в расчет годового фонда работников включаются оклады и стимулирующие выплаты и не учитываются выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, а также другие компенсационные выплаты.

$ЗП_{ср} = \frac{ФОТ}{\text{Числ.} \times n}$, где:

ФОТ - годовой фонд оплаты труда работников образовательной организации, за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, рассчитанный без выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, и других выплат компенсационного характера;

Числ. - средняя численность работников образовательной организации (включая среднесписочную численность работников, среднюю численность внешних совместителей), за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, в среднем за год;

n - количество месяцев в году (12).

Период времени в данном случае равен календарному году, предшествующему году установления должностного оклада руководителю образовательной организации.

Если образовательная организация функционировала менее года до момента определения должностного оклада руководителя образовательной организации, то при расчете используются данные за фактически отработанное время.

Во вновь созданной образовательной организации среднемесячная заработная плата работников определяется по утвержденному фонду оплаты труда и утвержденной штатной численности.

4.4. Корректирующий коэффициент, используемый для расчета должностного оклада руководителя, устанавливается в соответствии с критериями отнесения образовательных организаций к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя образовательной организации.

Значения корректирующего коэффициента по уровням оплаты труда руководителей образовательных организаций:

1 уровень - 1,2;

2 уровень - 1,1;

3 уровень - 0,9;

4 уровень - 0,7.

Приказом Комитета определяется уровень оплаты труда каждому руководителю образовательной организации в соответствии с [постановлением](#) Администрации города от 24.09.2008 N 471 "Об установлении критериев отнесения муниципальных образовательных учреждений г. Улан-Удэ к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя муниципального учреждения".

Для руководителей образовательных организаций, имеющих обособленные структурные подразделения, филиалы, более одного здания, в которых осуществляется образовательный процесс, применяется корректирующий коэффициент, соответствующий уровню выше.

Для руководителей образовательных организаций, имеющих обособленные структурные подразделения, филиалы, более одного здания, в которых осуществляется образовательный процесс, и для которых установлен 1 уровень оплаты труда, применяется корректирующий коэффициент в значении 1,3.

4.5. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера образовательных организаций устанавливаются руководителем образовательной организации в размере на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих образовательных организаций.

4.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю образовательной организации, его заместителям и главному бухгалтеру в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, в соответствии с [разделом 5](#) Положения.

(в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 07.08.2017 N 244)

4.7. Порядок определения фонда стимулирования руководителей, порядок определения размеров и условий выплат стимулирующего характера руководителям образовательных организаций осуществляется на основании [приложения 2](#) к настоящему Положению.

Размер стимулирующих выплат руководителю образовательной организации устанавливается приказом Комитета.

Заместителям и главным бухгалтерам стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с локальным актом образовательной организации.

4.7.1 - 4.7.2. Исключены. - [Постановление](#) Администрации г. Улан-Удэ от 07.08.2017 N 244.

4.8. Выполнение руководителем дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего работника по основной деятельности. Решение о работе по совмещению в отношении руководителя образовательной организации принимается Комитетом.

(в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 07.08.2017 N 244)

4.9. При отсутствии или недостатке бюджетных или внебюджетных финансовых средств Комитет вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить размер или отменить их выплату, предупредив руководителей образовательных организаций об этом в установленном законодательством порядке.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено действующим законодательством.

5.3. Работникам образовательных организаций производятся следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- руководящим работникам и специалистам за работу в образовательных организациях, структурных подразделениях, расположенных в сельской местности;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.3.1. Оплата труда работников образовательной организации, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере производится по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

5.3.2. Доплата руководящим работникам и специалистам за работу в образовательных организациях, структурных подразделениях, расположенных в сельской местности, устанавливается в размере 25 процентов к окладу.

5.3.3. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате применяются:

- районные коэффициенты к заработной плате;
- процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Восточной Сибири.

Размеры указанных коэффициентов и размеры процентных надбавок, а также условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с

законодательством Российской Федерации.

5.3.4. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам образовательных организаций устанавливается доплата по соглашению сторон.

Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35% части должностного оклада (тарифной ставки) за час работы в ночное время.

Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

5.3.5. Работникам, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в оздоровительные лагеря, производится доплата к ставкам и должностным окладам, предусмотренным по занимаемой в лагере должности за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени, в размере 15%.

5.3.6. Выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с таблицей 1 к настоящему Положению.

Таблица 1

N	Выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных	Доплата в процентах от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы)
1.	Педагогическим работникам, медицинским работникам и учебно-вспомогательному персоналу за работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	15 - 20%
2.	Доплата руководителю за работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, доплата руководителю образовательной организации общего типа, имеющей не менее двух групп специального назначения	20%
3.	Учителям-логопедам в образовательных организациях	20%

5.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами образовательных организаций, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

6.2. В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.3. Конкретные показатели выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия выплат устанавливаются в локальном акте образовательной организации.

6.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут включать в себя:

- надбавку за стабильно высокие показатели результативности работы;
- надбавку за участие в реализации проектов, целевых программах;
- надбавку за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), ведение экспериментальной работы, высокие достижения в работе;
- надбавку за сложность и напряженность выполняемой работы;
- иные стимулирующие выплаты, установленные в локальных актах образовательных организаций.

6.5. Выплаты за качество выполняемых работ могут включать в себя:

- надбавку за квалификационную категорию;
- надбавку за наличие ученой степени, почетного звания;
- иные стимулирующие выплаты, установленные в локальных актах образовательных организаций.

6.6. Работникам образовательных организаций устанавливается стимулирующая выплата за непрерывный стаж работы. Конкретные размеры и условия выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы определяются Положением об оплате труда работников учреждения. (в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 07.08.2017 N 244)

Выплаты стимулирующего характера за стаж работы могут устанавливаться педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

6.7. Премиальные выплаты по итогам работы могут включать в себя:

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

- иные премиальные выплаты, установленные в локальных актах образовательных организаций.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

6.8. Объем стимулирующих выплат устанавливается образовательной организацией самостоятельно за счет всех источников финансирования.

Объем стимулирующих выплат увеличивается за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания, а также при поступлениях дополнительных средств целевого характера на увеличение фондов оплаты труда.

6.9. Применение стимулирующих выплат и надбавок не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

6.10. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления образовательной организации, по представлению руководителя образовательной организации, при наличии профсоюзного органа его мнение должно учитываться при распределении стимулирующих выплат. Решение оформляется локальным актом образовательной организации. Состав и порядок работы органа самоуправления образовательной организации по распределению стимулирующих выплат устанавливается локальным актом образовательной организации.

(в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 07.08.2017 N 244)

6.11. Исключен. - [Постановление](#) Администрации г. Улан-Удэ от 15.01.2019 N 10.

6.11. Установление выплат стимулирующего характера, не связанных с результативностью труда, не допускается.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Штатное расписание образовательной организации формируется за счет всех источников финансирования.

7.2. По профессиям рабочих и должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с Положениями об оплате труда работников образовательных организаций.

7.3. Индексация заработной платы работников производится согласно принятым нормативно-правовым актам муниципального образования городской округ "Город Улан-Удэ".

7.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда и на выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальным актом образовательной организации.

7.5. К случаям, не урегулированным настоящим Положением, применяются нормы локальных актов образовательной организации в соответствии с действующим законодательством.

к Положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных организаций,
подведомственных Комитету по
образованию Администрации
г. Улан-Удэ

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ
ПЛАТЫ ПО ГРУППАМ РАБОТНИКОВ**

Список изменяющих документов
(в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 07.08.2017 N 244)

ПКГ	Квалификационные уровни	Должности, профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада по квалификационной группе (руб.)	Повышающий коэффициент к окладу	Размер оклада по квалификационному уровню (руб.) <*>
Оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н)					
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала 1 уровня	1 квалификационный уровень	Вожатый	4292	1	4292
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала 2 уровня	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель; дежурный по режиму	4747	1	4747
	2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	4747	1,09	5174
ПКГ должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	5516	1	5516
	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	5516	1,01	5571
	3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	5516	1,03	5681

	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель; старший методист; тьютор; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед	5516	1,06	5847
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень	Заведующий библиотекой; заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и программу дополнительного образования детей	6956	1	6956
Оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570)					
ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена		Аккомпаниатор, помощник режиссера	4747	1	4747
ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		Библиотекарь, художник-декоратор, звукооператор	5516	1	5516
ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"		Режиссер, дирижер, главный хормейстер, звукорежиссер, руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам	6956	1	6956
Оклады по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526)					
ПКГ должностей врачей и	2 квалификационный	Врачи-специалисты	6360	1	6360

провизоров	уровень				
ПКГ должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала	3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	4747	1,15	5459
ПКГ должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала	4 квалификационный уровень	Фельдшер	4747	1,2	5696
Оклады по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н)					
ПКГ общеотраслевых должностей служащих 1 уровня	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка	4292	1	4292
ПКГ общеотраслевых должностей служащих 2 уровня	1 квалификационный уровень	Администратор, лаборант, секретарь руководителя	4747	1	4747
	2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	4747	1,09	5174
	3 квалификационный уровень	Шеф-повар	4747	1,15	5459
ПКГ общеотраслевых должностей служащих 3 уровня	1 квалификационный уровень	Бухгалтер; экономист, инженер-программист (программист), инженер, инженер по наладке и испытаниям, инженер по ремонту, инженер-энергетик (энергетик), специалист по кадрам	5516	1	5516
(в ред. Постановления Администрации г. Улан-Удэ от 07.08.2017 N 244)					

ПКГ общеотраслевых должностей служащих 4 уровня	3 квалификационный уровень	Руководитель (директор, заведующий) филиала; другого обособленного структурного подразделения	6956	1	6956
Оклады по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н)					
ПКГ общеотраслевых должностей рабочих 1 уровня	1 квалификационный уровень	Гардеробщик, дворник, кастелянша, кладовщик, сестра-хозяйка, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, дезинфектор, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, оператор стиральных машин, подсобный рабочий, истопник	4273	1	4273
ПКГ общеотраслевых должностей рабочих 2 уровня	1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	4292	1	4292
Оклады по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 N 121н)					
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня		Осветитель; костюмер; реквизитор; киномеханик; фильмопроверщик; машинист сцены; монтировщик сцены	4292	1	4292
Оклады по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (строка введена Постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 07.08.2017 N 244)					
		Специалист по охране труда, специалист по закупкам, контрактный управляющий, системный администратор	5516	1	5516

(строка введена [Постановлением](#) Администрации г. Улан-Удэ от 07.08.2017 N 244)

<*> Значение рассчитывается с округлением до целого числа в большую сторону.

Приложение N 2
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных организаций,
подведомственных Комитету по
образованию Администрации
г. Улан-Удэ

ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРОВАНИИ И ПРЕМИРОВАНИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Список изменяющих документов
(в ред. Постановлений Администрации г. Улан-Удэ от 07.08.2017 N 244,
от 13.01.2021 N 3)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей муниципальных образовательных организаций, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышения качества оказания услуг в сфере образования.

1.2. Осуществление стимулирующих выплат руководителю, в том числе за работу по совмещению, производится по приказу Комитета.

1.3. Фонд стимулирования руководителей образовательных организаций включает в себя следующие виды стимулирующих выплат:

- стимулирующие выплаты по результатам достижения показателей эффективности деятельности образовательной организации и работы руководителя;

- стимулирующие выплаты за качество выполнения работы руководителя - стимулирующая выплата руководителю, имеющему почетные звания, государственные награды.
(п. 1.3 в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 07.08.2017 N 244)

1.4. Стимулирующие выплаты по результатам достижения показателей эффективности деятельности образовательной организации и работы руководителя предусматриваются в фонде стимулирования руководителя по результатам достижения показателей эффективности деятельности образовательной организации и работы руководителя образовательной организации, который формируется в размере до 5% от фонда оплаты труда работников образовательной организации (за исключением средств целевого характера).

Размер фонда стимулирования руководителя по результатам достижения показателей

эффективности деятельности образовательной организации и работы руководителя образовательной организации определяется решением Комиссии по установлению размера фонда стимулирования и кратности должностного оклада руководителей, состоящей из представителей Комитета. Состав и порядок работы Комиссии по установлению размера фонда стимулирования и кратности должностного оклада руководителей утверждаются локальным актом Комитета.

Установленный фонд стимулирования руководителя по результатам достижения показателей эффективности деятельности образовательной организации и работы руководителя образовательной организации распределяется следующим образом:

- на стимулирование по проведенной оценке эффективности деятельности руководителя согласно [постановлению](#) Администрации г. Улан-Удэ от 10.10.2014 N 297 "Об утверждении Положения об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений (организаций) городского округа "Город Улан-Удэ" - 70%;

- на стимулирование в соответствии с [разделами 3 и 4](#) согласно критериям стимулирования руководителей образовательных организаций - 30%.

(п. 1.4 введен [Постановлением](#) Администрации г. Улан-Удэ от 07.08.2017 N 244)

1.5. Неиспользованные средства фонда стимулирования руководителя образовательной организации могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данной образовательной организации, а также на премирование руководителей.

1.6. Руководителям образовательных организаций, имеющим награды, приказом Комитета в пределах фонда оплаты труда устанавливается стимулирующая выплата за качество выполнения работы руководителя - стимулирующая выплата руководителю, имеющему награды.

Стимулирующая выплата руководителю, имеющему награды, устанавливается к должностному окладу в следующих размерах:

0,3 - "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации"; "Золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации";

0,2 - "Отличник народного просвещения", "Отличник просвещения", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Отличник физической культуры и спорта", "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации", "Ветеран сферы воспитания и образования" и другие награды СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", "почетный", при условии соответствия награды профилю образовательной организации;

0,15 - "Почетный гражданин Республики Бурятия", орден "Трудовая доблесть", медаль ордена "Трудовая доблесть", медаль Агвана Доржиева, почетные звания Республики Бурятия.

При наличии двух и более наград в расчет принимается наибольший коэффициент (коэффициенты не суммируются).

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, имеющим награды, устанавливается стимулирующая выплата за качество выполнения работы руководителя - стимулирующая выплата за награду в соответствии с принятыми локальными актами образовательной организации.

(п. 1.6 в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 13.01.2021 N 3)

2. Порядок стимулирования и премирования

2.1. Размер стимулирования руководителей определяется решением Комиссии по установлению размера премирования и стимулирования руководителей учреждений, подведомственных Комитету (далее - Комиссия). Состав и порядок работы Комиссии устанавливаются локальным актом Комитета.

(п. 2.1 в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 07.08.2017 N 244)

2.2. Руководитель ежемесячно предоставляет на рассмотрение Комиссии аналитическую информацию о достижении показателей деятельности, являющуюся основанием для установления размера стимулирующих выплат руководителю. Основными критериями для установления ежемесячных стимулирующих выплат являются критерии стимулирования руководителей, предусмотренные в [разделах 3 и 4](#) настоящего приложения.

2.3. Руководители образовательных организаций имеют право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения.

2.4. Комиссия принимает решение о стимулировании и размере стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение оформляется протоколом. На основании протокола Комитет издает приказ о поощрении руководителей.

2.5. Стимулирующие выплаты руководителю не устанавливаются при наличии дисциплинарного взыскания.

2.6. Стимулирующие выплаты производятся один раз в месяц по итогам прошедшего месяца.

2.7. Экономия по фонду оплаты труда может направляться на премирование по результатам деятельности руководителей за год. Руководителям устанавливается премия по итогам работы за год за качественный, добросовестный, эффективный труд при производстве оценки выполнения следующих показателей премирования:

- соблюдение руководителем условий трудового договора;
- отсутствие тяжелых несчастных случаев;
- соблюдение финансовой дисциплины и установленного предельного лимита фонда оплаты труда;
- своевременное предоставление бухгалтерской и статистической отчетности;
- организация эффективного контроля за содержанием, обслуживанием и выполнением ремонтных работ зданий, используемых образовательными организациями.

2.8. Премияльные выплаты по итогам работы за год выплачиваются в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда образовательной организации, устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютной величине в рублях. Максимальными размерами не ограничиваются.

2.9. Размер премирования руководителей определяется решением Комиссии.

Комиссия принимает решение о премировании и размере премиальных выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение оформляется протоколом. На основании протокола Комитет издает приказ о премировании

руководителей.

(п. 2.9 в ред. [Постановления](#) Администрации г. Улан-Удэ от 07.08.2017 N 244)

2.10. Исключен. - [Постановление](#) Администрации г. Улан-Удэ от 07.08.2017 N 244.

3. Критерии стимулирования руководителей организаций дополнительного образования, процентные соотношения, оценочные баллы (за исключением детских оздоровительно-образовательных центров)

N	Направление деятельности	Критерии
1	Образовательно-воспитательная деятельность (25%)	<ul style="list-style-type: none">- реализация дополнительных общеобразовательных программ в полном объеме и в соответствии с календарно-тематическим планированием (30);- достижение воспитанниками более высоких результатов в сравнении с предыдущим периодом (изменение качественных характеристик воспитанника; наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций, первенств разных уровней - городской/районный, республиканский, всероссийский/международный уровни (25);- высокий уровень организации и проведения мероприятий (25);- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, формирование электронной образовательной среды (20)
2	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (25%)	<ul style="list-style-type: none">- материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебного процесса (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса) (20);- наличие используемых в образовательном процессе: оздоровительного лагеря различного типа, в том числе палаточного, наличие филиала (структурных подразделений), актового зала (концертного зала), студии звукозаписи, музея, библиотеки, спортивной площадки, стадиона, бассейна и др. спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) (20);- обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены - в зависимости от их состояния и степени использования), освещения, подачи питьевой воды, выполнение требования СанПиН, обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта (30);- создание эстетических условий (оформление помещений учреждения, кабинетов, состояние прилегающей территории) (10);- создание доступной среды в образовательном учреждении (10);- принятие мер обеспечения антитеррористической защищенности учреждений (10)
3	Работа с кадрами (15%)	<ul style="list-style-type: none">- укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав (имеющими первую, высшую квалификационные категории; звания; научные степени; прошедшими аттестацию на соответствие занимаемой должности) (25);- развитие педагогического творчества (наличие публикаций

		<p>работников учреждения в научных изданиях и средствах массовой информации, участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах профессионального мастерства и творчества, научно-практических конференциях) (20);</p> <p>- стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов (20);</p> <p>- работа по повышению квалификации педагогических кадров, направление педагогов на курсовую подготовку, на получение второго (третьего) образования, переквалификацию, организация и проведение конференций, семинаров, совещаний, соревнований различного уровня по вопросам повышения качества образования и воспитания, организация обмена опытом (20);</p> <p>- проведение мероприятий по созданию благоприятной психологической и творческой атмосферы в коллективе (15)</p>
4	Социальная деятельность (15%)	<p>- сохранность контингента обучающихся, снижение (отсутствие) пропусков обучающимися занятий без уважительной причины) (20);</p> <p>- организация различных форм проведения социально-воспитательных мероприятий (20);</p> <p>- работа с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации (из многодетных семей, малообеспеченных семей, девиантного поведения, сиротами); охват учащихся, состоящих на учете в ПДН, КДН, на учете в средней общеобразовательной школе (20);</p> <p>- высокий уровень организации различных форм отдыха, оздоровления и занятости детей и подростков в каникулярный период и во внеучебное время (20);</p> <p>- работа с родителями (10);</p> <p>- работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья, с особыми образовательными потребностями, организация обучения детей с отклонениями в развитии (10)</p>
5	Управленческая деятельность (20%)	<p>- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации (делопроизводство), своевременное предоставление материалов, отчетов, обеспечение 100-процентного освоения лимитов бюджетных обязательств) (30);</p> <p>- ведение сайтов образовательного учреждения в соответствии с требованиями (15);</p> <p>- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень их решения (15);</p> <p>- объемы привлечения внебюджетных, в т.ч. грантов и спонсорских средств, организация предоставления платных услуг (10);</p> <p>- организация межведомственного взаимодействия (работа с депутатами, общественностью, заинтересованными структурами, общеобразовательными школами и др.) (10);</p> <p>- организация работы органов общественного управления в образовательном учреждении (родительских комитетов, попечительских советов, советов ученического самоуправления, детской, молодежной, профессиональной, ветеранской общественной организации) (10);</p> <p>- создание положительного имиджа данного образовательного учреждения и сферы образования в целом (10)</p>

**Критерии стимулирования руководителей организаций
дополнительного образования - руководителей детских
оздоровительно-образовательных центров, процентные
соотношения, оценочные баллы**

N	Направление деятельности	Критерии
1	Образовательно-воспитательная деятельность (35%)	<ul style="list-style-type: none"> - выполнение программы развития образовательного учреждения (50); - качественный уровень организации и проведения мероприятий (50)
2	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (35%)	<ul style="list-style-type: none"> - материально-техническая, ресурсная обеспеченность учреждения (учебное и спортивное оборудование, наличие используемых в образовательном и оздоровительном процессе спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования), иного оборудования для организации образовательного и оздоровительного процесса) (20); - обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных пищеблоков, туалетов, мест личной гигиены, медицинских кабинетов - в зависимости от их состояния и степени использования), освещения, подачи питьевой воды, выполнение требования СанПиН (20); - обеспечение выполнения требований, пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта (20); - эстетические условия, оформление помещений учреждения, кабинетов, состояние прилегающей территории (15); - принятие мер обеспечения антитеррористической защищенности учреждений (15); - создание доступной среды в образовательном учреждении (10)
3	Управленческая деятельность (30%)	<ul style="list-style-type: none"> - исполнительская дисциплина (качественное ведение документации (делопроизводство), своевременное предоставление материалов, отчетов, обеспечение 100-процентного освоения лимитов бюджетных обязательств) (30); - ведение сайтов образовательного учреждения в соответствии с требованиями (15); - отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень их решения (15); - объемы привлечения внебюджетных, в т.ч. грантов и спонсорских средств, организация предоставления платных услуг (10); - организация межведомственного взаимодействия (работа с депутатами, общественностью, заинтересованными структурами, общеобразовательными школами и др.) (10); - создание положительного имиджа данного образовательного учреждения и сферы образования в целом (10); - укомплектованность кадрами (10)

**4. Критерии стимулирования руководителей дошкольных
образовательных организаций, процентные соотношения,
оценочные баллы**

N	Направление деятельности	Критерии стимулирования (баллы)
1.	Образовательно-воспитательная деятельность - 15% (оценивается 1 раз в квартал)	<ul style="list-style-type: none"> - участие воспитанников в районных, городских, республиканских, всероссийских конкурсах (30); - высокий уровень организации и проведения мероприятий (семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования и воспитания, районных, городских, республиканских конкурсов) (20); - участие в инновационной деятельности (в том числе ФЭП, РЭП, стажировочные площадки), разработка и реализация авторских программ и технологий, реализация проектной деятельности (25); - изучение и внедрение передового педагогического опыта (презентации, публикации, печатные издания) (25)
2.	Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса - 10% (оценивается 1 раз в месяц)	<ul style="list-style-type: none"> - организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО (30); - организация качественного питания детей в группах в соответствии с СанПиН, с соблюдением физиологических потребностей в энергии и пищевых веществах, соблюдением ежедневного размера стоимости продуктов питания (30); - обеспечение выполнения требований безопасности образовательного процесса: требований Роспотребнадзора, Госпожнадзора и электробезопасности, охраны труда; выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта (40)
3.	Работа с кадрами - 10% (оценивается 1 раз в месяц)	<ul style="list-style-type: none"> - укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав (процент педагогов, имеющих первую, высшую квалификационные категории, звания, научные степени) (30); - развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в профессиональных и творческих конкурсах, конференциях) (20); - стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов (25); - работа по повышению квалификации педагогических кадров (с указанием количества педагогов (курсы ПК, переподготовка)) (25)
4.	Социальная деятельность - 25% (оценивается 1 раз в месяц)	<ul style="list-style-type: none"> - участие коллектива, детей, родителей в социально значимых проектах, грантовых конкурсах, развитие социального партнерства (10) - расширение общественного участия (родителей, общественности) в деятельности ДОУ: Управляющий совет, Попечительский совет (количество совместных реализованных проектов, нормативных документов ДОУ) (20) - качество и регулярность работы с сайтом ОУ (20) - увеличение количества дней, фактически проведенных воспитанниками в дошкольной организации за месяц (не менее 85% от общего количества дето-дней) (20) - создание альтернативных форм дошкольного образования (группы кратковременного пребывания, договоры простого товарищества, консультационные пункты, семейные группы и др.) (30)

5. Эффективность управленческой деятельности - 20% (оценивается 1 раз в месяц)	- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации (делопроизводство), исполнение в срок, выполнение нормативно-правовых актов, принятых в отношении учреждения, своевременное предоставление материалов, отчетов, обеспечение 100-процентного освоения лимитов бюджетных обязательств) (40)
	- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций (20)
	- объемы привлечения внебюджетных средств, организация предоставления платных образовательных услуг (25)
	- отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю и надзору (отсутствие предписаний), соблюдение норм трудового законодательства (15)
6. Сохранение здоровья воспитанников в учреждении - 20% (оценивается 1 раз в месяц)	- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников (25)
	- снижение заболеваемости по сравнению с предыдущим периодом (с указанием количества пропусков по болезни 1 ребенком), отсутствие инфекционных вспышек (20)
	- отсутствие травматизма воспитанников и сотрудников во время воспитательно-образовательного процесса (25)
	- работа с родителями по сохранению и укреплению психического и физического здоровья детей (20)
	- организация обучения детей с особенностями развития, с ограниченными возможностями здоровья (инклюзивное образование), коррекционная работа с детьми (10)