

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №6 «Светлячок» города Лесосибирска»
(МАДОУ «Детский сад № 6 «Светлячок»)**

662543, г. Лесосибирск, ул. Дзержинского, зд. 3А, здание №1 телефон 8(39145) 60100
662543, г. Лесосибирск, ул. Белинского 5, здание №2, тел. 8(39145)62925

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета
Трудового коллектива
МАДОУ «Детский сад №6
«Светлячок»
_____ З.Р.Куриленко
от «11» июля 2025 г
протокол СТК № 08

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
МАДОУ «Детский сад №6
«Светлячок»
_____ Т.В. Шемец
Приказ № 01-09-156
от 11.07.2025

Председатель первичной
Профсоюзной организации
МАДОУ «Детский сад №6 «Светлячок»
_____ Е.А.Хотулева

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

**Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №6 «Светлячок» города Лесосибирска»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение (далее-Положение) об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №6 «Светлячок» города Лесосибирска» (МАДОУ «Детский сад №6 «Светлячок») разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Постановления Правительства Красноярского края № 417-п от 20.05.2025 г. "О внесении изменения в постановление Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края", Устава города Лесосибирска, Решения городского Совета депутатов от 28.05.2015 № 526 «О системах оплаты труда муниципальных учреждений», и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Лесосибирска.

1.2. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

Система оплаты труда работников учреждений устанавливается в учреждениях коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Лесосибирска, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников.

1.4. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.5. Работникам учреждений в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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).

2.2. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. 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).

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

3. Выплаты стимулирующего характера.

Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 3,4.

3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

1. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, их заместителям устанавливаются в соответствии с подразделом 2 раздела 2 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

2. Предельное количество должностных окладов руководителю учреждения, его заместителю, учитываемое при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера составляют 12 должностных окладов руководителя учреждений в год, 11 должностных окладов заместителя руководителя учреждения, в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями определяется приложением № 11 к настоящему Положению.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников

учреждений (без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителей) определяется в размере, не превышающем размера, предусмотренного приложением № 10 к настоящему Положению.

2.1. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

3 часа в день – заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1 – 2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

3. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляется ежеквартально комиссией по установлению стимулирующих выплат, образованной отделом образования администрации г. Лесосибирска (далее – комиссия).

3.1. Отдел образования администрации г. Лесосибирска представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений (оценочные листы руководителей), в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательных учреждений, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителям (при необходимости).

3.2. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

3.3. Комиссия может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. С учетом мнения комиссии отдел образования администрации г. Лесосибирска готовит проект Распоряжения главы города об установлении стимулирующих выплат.

4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей учреждений, их заместителей определяются согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

Размер персональных выплат руководителям учреждений, их заместителям определяется согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

4.1. При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- качественное и своевременное проведение ремонтных работ;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- активное и результативное участие в муниципальных, региональных, федеральных проектах;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы руководителям учреждений, их заместителям определяется согласно приложению № 9 к настоящему Положению.

5. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, в том числе выплат за работу на северных территориях, и выплат по итогам работы, руководителям учреждений, заместителям устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются на срок не более 1 года. Персональные выплаты устанавливаются в соответствии приложением № 8.

6. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

7. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего учреждения.

8. Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 2 настоящего раздела.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей учреждений и выплачиваются ежемесячно:

| Критерии оценки результативности и качества труда | Условие | Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности |
|--|---|---|
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности | доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение государственного задания или бюджетной сметы ¹ более 1 % | 0,25 |

<1> За исключением бюджетных обязательств в виде капитальных вложений и бюджетных инвестиций в объекты государственной собственности, расходов на увеличение стоимости основных средств, расходов от приносящей доход деятельности.

9. Оплата труда руководителю учреждения с долей планируемых доходов от приносящей доход деятельности в текущем году более 90% осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

**ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ),
СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|---|--|
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | |
| | 13 049 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | |
| 1 квалификационный уровень | 13 253 ¹ |
| 2 квалификационный уровень | 13 698 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | |
| 1 квалификационный уровень | 16 769 |
| 2 квалификационный уровень | 17 126 |
| 3 квалификационный уровень | 17 883 |
| 4 квалификационный уровень | 18 705 |

<1> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 13 776 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 15 412 руб.

2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|--|--|
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого | |

| | |
|--|--------|
| уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 12 681 |
| 2 квалификационный уровень | 12 849 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 13 253 |
| 2 квалификационный уровень | 14 143 |
| 3 квалификационный уровень | 14 631 |
| 4 квалификационный уровень | 15 742 |

3. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|---|--|
| Специалист по охране труда | 14 143 |
| Специалист по охране труда II категории | 14 631 |
| Специалист по охране труда I категории | 15 161 |

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ,
ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ**

| № п/п | Виды компенсационных выплат | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
|----------|--|--|
| 2. | за ненормированный рабочий день ¹ | 10 % |
| 6. | за заведование элементами инфраструктуры | 950 рублей |
| 9. | за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» | 2 500 рублей |

<1> Начисляется пропорционально нагрузке.

<2> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, (далее – образовательные учреждения).

ВИДЫ И ПОРЯДОК РАБОТ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. Настоящие виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников МАДОУ «Детский сад 6 «Светлячок» определяет порядок оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Лесосибирска, координацию деятельности которых осуществляет отдел образования администрации города по виду экономической деятельности «Образование».

2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждений за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

3. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждению.

На оплату труда работников ДОУ, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности
- и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;
- выплаты по итогам работы.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 4 настоящего Положения.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, в ДОУ может применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложением № 4, настоящего Положения.

4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам ДОУ.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

5. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 5 настоящего Положения.

5.1 Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учрежде-

ния на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

6. При выплатах по итогам работы учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждений;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам ДОУ устанавливается в соответствии с приложением № 6 настоящего Положения.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

7. Руководитель ДОУ при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждений, в том числе общественных советов учреждений, представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

9. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

10. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) ДОУ применяют балльную оценку.

Размер выплаты конкретному работнику ДОУ определяется по формуле:

$$C = C1_{\text{балла}} \times B_i, (3)$$

где:

C - размер выплаты конкретному работнику Учреждения в плановом периоде;

C1_{балла} - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_{16алл} = Q_{стим раб} / \sum_{i=1}^n B_i, \quad (4)$$

где:

$Q_{стим раб}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в месяц в плановом периоде;

n - количество физических лиц Учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц).

$$Q_{стим раб} = Q_{зп} - Q_{гар} - Q_{отп}, \quad (5)$$

где:

$Q_{зп}$ - фонд оплаты труда работникам Учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Учреждения, на месяц в плановом периоде;

$Q_{гар}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Учреждения, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию Учреждения, на месяц в плановом периоде);

$Q_{отп}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Учреждения на месяц в плановом периоде.

**УСЛОВИЯ, РАЗМЕР УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | Предельное количество баллов <*> | |
|--|---|---|--|----|
| Педагогические работники: педагог-психолог | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Сопровождение воспитанников, обучающихся в образовательном процессе | руководство психолого-педагогическим консилиумом, психолого-педагогической службой | 10 | |
| | | проведение мероприятий для родителей воспитанников, обучающихся (за одно мероприятие) | 10 | |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников | участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | 10 | |
| | | наличие призового места в конкурсе проектов и программ | 10 | |
| | | участие в конкурсах профессионального мастерства, презентация результатов работы в форме статьи, публикаций, выступлений на профессиональных форумах, конференциях, семинарах | 10 | |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | | Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников | отсутствие конфликтов или отрицательная динамика возникновения конфликтов среди воспитанников, обучающихся в течение учебного года | 20 |

| | | | |
|-------------|---|--|----|
| Воспитатель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| | Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев антиобщественных действий в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся. | отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися | 10 |
| | | отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек, случаев нарушения дисциплины у воспитанников, обучающихся | 10 |
| | | | 10 |
| | Эффективность способов и методов организации работы | отсутствие обоснованных жалоб, замечаний со стороны участников образовательного процесса | 10 |
| | Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса, реализация программы воспитания | руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, психолого-педагогическим консилиумом (далее – ППК) | 10 |
| | | участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, ППК, других педагогических сообществах, подготовка отчетной документации | 10 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | Организация вовлечения воспитанников в проекты и программы, мероприятия, направленные на патриотическое воспитание | 10 |
| | | организация участия воспитанников в интеллектуальных, спортивных, | 10 |

| | | | |
|---------------------------------|---|---|---------------|
| | | творческих олимпиадах, конкурсах, соревнованиях | |
| | | организация участия воспитанников в мероприятиях различного уровня, направленных на развитие навыков исследовательской и проектной деятельности | 10 |
| | | наличие призеров и победителей среди обучающихся, принявших участие в интеллектуальных, спортивных, творческих мероприятиях различного уровня | 15 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| | Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса | внедрение новых технологий форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов | 5 |
| | | использование практик наставничества | 5 |
| | Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения | участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных): призер: муниципальный уровень региональный, межрегиональный уровни федеральный уровень победитель: муниципальный уровень региональный, межрегиональный уровни федеральный уровень | 5 |
| | | | 10 |
| | | | 15 |
| | | | 20 |
| | | 10 | |
| | | 15 | |
| | Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта | наличие публикаций в изданиях: муниципальные региональные, федеральные | 5 |
| | | | 10 |
| | | 15 | |
| | | проведение мастер-классов (в том числе открытых занятий): внутри учреждения муниципальные региональные | 5 10 15 |
| Педагогические работники: музы- | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | |

| | | | |
|---|---|--|----|
| кальный руководи- тель, учитель- логопед, инструк- тор по физической культуре | Руководство объедине- ниями педагогов | руководство объедине- ниями педагогов (проектны- ми командами, творче- скими группами, методи- ческими объединениями, кафедрами) | 10 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| | Достижения воспитан- ников, обучающихся | организация участия обу- чающихся в интеллектуальных, спортивных, творческих олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, сменах | 10 |
| | | наличие призеров и побе- дителей среди обучаю- щихся, принимающих участие в интеллектуаль- ных, спортивных, творче- ских мероприятиях раз- личного уровня | 10 |
| | Организация деятель- ности детских объеди- нений, организаций | создание и реализация со- циальных проектов, про- грамм | 10 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| | Высокий уровень педа- гогического мастерства при организации обра- зовательного процесса | участие в конкурсах профессионального мастерства, презентация результатов работы в форме статьи, публикаций, выступлений на профессиональных форумах, конференциях, семинарах | 15 |
| | | внедрение новых техноло- гий форм, методов, прие- мов, демонстрация их при проведении мастер- классов, творческих отчет- тов, концертов, выступле- ний | 10 |
| | Предъявление опыта организации образовательного процесса за преде-лами учреждения | участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных): призер: муниципальный уровень региональный, межрегиональный уровни федеральный уровень победитель: муниципальный уровень | 5 |
| | | | 10 |
| | | 15 | |
| | | 20 | |
| | | 10 | |

| | | | |
|--|---|--|----------------|
| | | региональный, межрегиональный уровни федеральный уровень | 15 20 25 |
| | Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта | наличие публикаций в изданиях: муниципальные региональные, федеральные | 5 10 15 |
| | | проведение мастер- классов (в том числе открытых занятий): внутри учреждения муниципальные региональные | 5 10 15 |
| Делопроизводитель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| | Образцовое состояние документооборота | соответствие подготов- ленных документов уста- новленным требованиям | 15 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| | Оперативность в решении поставлен- ных задач | выполнение заданий, от- четов, поручений ранее установленного срока без снижения качества | 20 |
| | Обработка и предоставление ин- формации | отсутствие замечаний | 20 |
| | Взаимодействие по до- кументообеспечению с другими ведомствами | отсутствие замечаний от других ведомств | 15 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| Создание в учреждении единых требований к оформлению доку- ментов, системы доку- ментооборота | соблюдение регламентов по созданию внутренних документов | 10 | |
| Повар | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| | Отсутствие или оперативное устранение предписа- ний надзорных органов | отсутствие предписаний надзорных органов | 20 |
| | | устранение предписаний надзорных органов в установленный срок | 10 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| | Снижение уровня за- болеваемости обучаю- щихся, воспитанников | отсутствие вспышек забо- леваний обучающихся, воспитанников | 20 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| Качество пригото- в- | отсутствие жалоб, отказов | 30 | |

| | | | |
|--|---|---|----|
| | ния пищи, эстетическое оформление блюд | обучающихся, воспитанников от приема пищи | |
| Младший воспитатель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| | Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев антиобщественных действий в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся. | отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися, воспитанниками | 30 |
| | | участие в проведении мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении консультативной помощи родителям (законным представителям) | 10 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| | Осуществление дополнительных работ | участие в проведении ремонтных работ в учреждении | 30 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм | отсутствие замечаний Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (далее – Роспотребнадзор) | 10 | |
| Кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, кухонный рабочий, подсобный рабочий, сторож | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| | Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения | отсутствие замечаний надзорных органов, аварий и аварийных ситуаций | 20 |
| | Обеспечение сохранности имущества и его учет | отсутствие замечаний по утрате и порче имущества | 10 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| | Осуществление дополнительных работ | постоянное проведение погрузочно-разгрузочных работ | 10 |

| | | | |
|---------------------|--|--|----|
| | | своевременное и качественное проведение ремонтных работ | 10 |
| | | отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения | 10 |
| | Оперативность в решении поставленных задач | выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества | 10 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| | Благоустройство территории учреждения | наличие зеленой зоны, ландшафтного дизайна | 10 |
| Старший воспитатель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| | Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | 30 |
| | Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ | 20 |
| | Создание условий для осуществления образовательного процесса | обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | 20 |
| | Сохранение здоровья детей в учреждении | создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей | 10 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| | Участие в инновационной деятельности | разработка и внедрение авторских программ воспитания | 30 |
| | Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей | открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года, и т.п. | 30 |
| | Осуществление дополнительных работ | участие в проведении ремонтных работ в учре- | 10 |

| | | | |
|---|--|--|----|
| | | ждении | |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| | Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса | участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | 20 |
| Специалист по охране труда | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| | проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности | контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда | 10 |
| | | отсутствие производственных травм | 20 |
| | | оценивается по факту проведения занятий | 15 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| | составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам | оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний | 30 |
| | инициативный подход к работе | предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов | 10 |
| | выплаты за качество выполняемых работ | | |
| соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка | обоснованные зафиксированные замечания | 30 | |
| Специалист по закупкам | выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| | обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд учреждения. | составление планов и обоснований закупок. Подготовка изменений в план закупок, план-график закупок. Подготовка заявочной документации. | 30 |
| | | отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов | 30 |
| | | своевременное составле- | |

| | | | |
|--|---|--|----|
| | | ние документации и предоставление отчетности по закупкам. | 20 |
| | экспертиза результатов закупок, приемка товаров | проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг. | 20 |
| выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | своевременное выполнение поручений и заданий руководителя | выполнение в срок и в полном объеме | 30 |
| выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | высокий уровень организации работы | владение информационными программами, использование информационных систем | 20 |
| | | обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках | 40 |
| | | соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках | 10 |

<*> Исходя из 100-балльной системы.

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКА

| № п/п | Виды и условия персональных выплат | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы ¹ |
|----------|--|---|
| 1. | за опыт работы при наличии звания, ученой степени ² | |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ³ | 5 000 рублей |
| | при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения ³ | 3 500 рублей |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ³ | 1 750 рублей |
| | при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения ³ | 1 750 рублей |
| 2. | молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными или муниципальными образовательными учреждениями, организациями, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения | 1 750 рублей |
| 3. | за наличие квалификационной категории: | |
| | высшей квалификационной категории | 2 500 рублей |
| | первой квалификационной категории | 1 500 рублей |

<1> Начисляются пропорционально нагрузке.

<2> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<3> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)

РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ

| Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | Условия | Предельное количество баллов |
|---|--|------------------------------|
| Участие в организации мероприятий | региональный уровень уровень учреждения | 10 5 |
| Участие в инновационной деятельности | реализован этап проекта реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности | 10 20 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | внедрены современных форм работы и нестандартных методов организации труда | 20 |
| Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения | задание выполнено в срок в полном объеме | 15 |
| Достижение высоких результатов в работе за определенный период | наличие динамики в результатах | 20 |
| Результативность учащихся, воспитанников в конкурсах, мероприятиях | наличие призового места на: региональном уровне муниципальном уровне уровне учреждения | 20 10 5 |

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА,
РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ,
КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

| Должность | Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения | Условия | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
|-------------------------|---|--|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Руководитель учреждения | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| | Обеспечение стабильного функционирования учреждения | отсутствие замечаний со стороны органов, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора) (далее – надзорных органов), срок устранения которых прошел | 10 % |
| | | отсутствие травм, несчастных случаев | 5 % |
| | | отсутствие претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя | 14 % |
| | | выполнение квоты по приему на работу инвалидов | 1 % |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| | Обеспечение развития учреждения | организация деятельности региональной (базовой) площадки, регионального (ресурсного, базового, методического, учебно-методического, координационного) центра (за каждую единицу) | 10 % |
| | | организация участия воспитанников в конкурсах, мероприятиях муниципального, регионального уровней | 5% |
| | | организация участия педагогов, конкурсах, мероприятиях муниципального, регионального уровней | 5% |

| | | | |
|---------------------------------|---|--|------|
| | | наличие практик наставничества | 5 % |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| | Результативность деятельности учреждения | не менее 25% воспитанников, включены в проекты, программы, мероприятия, направленные на профессиональную ориентацию, патриотическое воспитание, исследовательскую деятельность | 5% |
| | | отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций | 10 % |
| Заместитель руководителя по ВМР | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| | Обеспечение стабильного функционирования учреждения | отсутствие предписаний надзорных органов), срок устранения которых прошел | 5 % |
| | | отсутствие травм, несчастных случаев | 5 % |
| | | отсутствие замечаний, претензий со стороны учредителя, руководителя учреждения | 10 % |
| | | своевременное и качественное предоставление отчетной документации | 5 % |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| | Обеспечение развития учреждения | организация участия педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях на региональном уровне | 5 % |
| | | организация участия обучающихся в мероприятиях на муниципальном и региональном уровнях | 5 % |
| | | не менее 50 % педагогических работников первой и высшей квалификационной категории | 10 % |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | |

| | | | |
|-----------------------------|---|---|------|
| | Результативность деятельности учреждения | освоение образовательной программы по результатам мониторинга | 10 % |
| | | отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися | 5 % |
| | | не менее 25 % воспитанников вовлечены в проектную и исследовательскую деятельность | 5% |
| | | выполнение плана по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации | 5 % |
| | | отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций | 5 % |
| Заместитель АХЧ | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| | Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности | обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда | 20% |
| | Обеспечение сохранности имущества и его учет | замечания по утрате и порче имущества | 10% |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| | Оперативность работы | своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов | 10% |
| | Осуществление дополнительных работ | участие в проведении ремонтных работ в учреждении (своевременно, качественно) | 10% |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| | Ресурсосбережение при выполнении работ | осуществление рационального расходования материалов (экономия материальных средств) | 10% |
| осуществление рационального | | | |

| | | | |
|--|--|---|-----|
| | | расходования электроэнергии | 10% |
| | | бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения | 10% |
| | | качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества | 10% |
| | | укомплектованность ставок обслуживающего персонала сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования | 10% |

<*> Исходя из 100-балльной системы.

Приложение № 8
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
учреждений города Лесосибирск

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РУКОВОДИТЕЛЯМ, ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ

| № п/п | Виды персональных выплат | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) |
|----------|--|---|
| | За сложность, напряженность и особый режим работы: | |
| | наличие зданий до 3 (включительно) | 10 % |
| | свыше 3 | 20 % |
| | За опыт работы при наличии звания, ученой степени ¹ | |

| | | |
|--|---|--------------|
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ² | 5 000 рублей |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ² | 1 750 рублей |

 <1> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<2> Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

**РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯМ,
ЗАМЕСТИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

| Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | Предельный размер к окладу (должностному окладу), % |
|---|---|---|
| Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях | наличие призового места на: международном уровне федеральном уровне межрегиональном уровне региональном уровне | 75 % 50 % 35 % 20 % |
| Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году | учреждение принято надзорными органами без замечаний | 20 % |
| Организация проведения важных конкурсов, мероприятий | мероприятие международного уровня мероприятие федерального уровня мероприятие межрегионального уровня мероприятие регионального уровня | 50 % 40 % 30 % 20 % |
| Участие в инновационной деятельности | наличие реализуемых проектов | 30 % |
| Выполнение важных работ | отсутствие замечаний учредителя к организации выполнения важных работ | 20% |

ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ФОРМИРУЕМОЙ ЗА СЧЕТ ВСЕХ ИСТОЧНИКОВ ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И РАСЧИТЫВАЕМОЙ ЗА КАЛЕНДАРНЫЙ ГОД, И СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ (БЕЗ УЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ)

| № п/п | Наименование типов учреждений | Пределные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников, раз | |
|-------|---------------------------------------|--|--------------------------|
| | | руководитель учреждения | заместители руководителя |
| 1. | Дошкольные образовательные учреждения | 1,5 | 1,3 |

**КОЛИЧЕСТВО ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ И
ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЮ, УЧИТЫВАЕМЫХ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ ОБЪЕМА СРЕДСТВ
НА ВЫПЛАТЫ
НА ВЫПЛАТЫ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

| № п/п | Учреждения | Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, в год | Предельное количество должностных окладов заместителя руководителя учреждения, в год |
|----------|--|---|---|
| 1 | Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №6 «Светлячок» | 11,0 | 10,0 |