

Приложение
к постановлению
администрации города
от 29.05.2015 № 699

- (в редакции постановления администрации города Лесосибирска от 16.12.2016 № 1146)
- (в редакции постановления администрации города Лесосибирска от 26.12.2016 № 1180)
- (в редакции постановления администрации города Лесосибирска от 22.12.2017 № 1707)
- (в редакции постановления администрации города Лесосибирска от 12.07.2018 № 867)
- (в редакции постановления администрации города Лесосибирска от 22.10.2019 № 1014)
- (в редакции постановления администрации города Лесосибирска от 19.05.2020 № 561)
- (в редакции постановления администрации города Лесосибирска от 05.10.2020 № 1057)
- (в редакции постановления администрации города Лесосибирска от 09.10.2020 № 1077)
- (в редакции постановления администрации города Лесосибирска от 19.10.2021 № 1045)
- (в редакции постановления администрации города Лесосибирска от 25.04.2022 № 821)
- (в редакции постановления администрации города Лесосибирска от 27.02.2023 № 275)

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА ЛЕСОСИБИРСКА

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Примерное положение (далее - Положение) регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, координацию деятельности которых осуществляет управление образования администрации города (далее - учреждения).

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 коллективными договорами, 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. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.4. Система оплаты труда, установленная настоящим Положением, обеспечивает сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по системе оплаты труда, установленной настоящим Положением, в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

1.5. Для работников учреждений, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.6. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, определяется в соответствии с затратами на оплату труда (с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), учтенными при утверждении тарифов (цен) на услуги (работы) муниципальных учреждений.

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

II. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

(в редакции постановления администрации города Лесосибирска от 25.04.2022 № 821)

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения представительного органа работников.

2.2. В коллективных договорах, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. (в редакции постановления администрации города Лесосибирска от 22.10.2019 № 1014) (в редакции постановления администрации города Лесосибирска от 19.05.2020 № 561) (в редакции постановления администрации города Лесосибирска от 09.10.2020 № 1077) (в редакции постановления

администрации города Лесосибирска от 25.04.2022 № 821)

Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н:

| | | |
|---|--|--------|
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. | |
| 1 | 2 | |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | |
| | 3621,0 | |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | |
| 1-й квалификационный уровень | 3813,0 <*> | |
| 2-й квалификационный уровень | 4231,0 | |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 1-й квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 6255,0 |
| | при наличии высшего профессионального образования | 7120,0 |
| 2-й квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 6547,0 |
| | при наличии высшего профессионального образования | 7456,0 |
| 3-й квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 7171,0 |

| | | |
|------------------------------|--|--------|
| | при наличии высшего профессионального образования | 8168,0 |
| 4-й квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 7847,0 |
| | при наличии высшего профессионального образования | 8942,0 |

<*> Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4305,0 рублей, для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 5844,0 руб.

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепрофессиональных должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 N 247н:

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|--|--|
| 1 | 2 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня" | |
| 1-й квалификационный уровень | 3813,0 |
| 2-й квалификационный уровень | 4023,0 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня" | |
| 1-й квалификационный уровень | 4231,0 |
| 2-й квалификационный уровень | 4650,0 |
| 3-й квалификационный уровень | 5109,0 |
| 4-й квалификационный уровень | 6448,0 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня" | |
| 1-й квалификационный уровень | 4650,0 |

| | |
|------------------------------|--------|
| 2-й квалификационный уровень | 5109,0 |
| 3-й квалификационный уровень | 5608,0 |
| 4-й квалификационный уровень | 6742,0 |

2.5. Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "заведующий библиотекой" устанавливается в размере 7871,0 рубля.

2.6. Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "художественный руководитель" устанавливается в размере 8057,0 рублей.

2.7. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий работников:

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|--|--|
| 1 | 2 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня" | |
| 1-й квалификационный уровень | 3275,0 |
| 2-й квалификационный уровень | 3433,0 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня" | |
| 1-й квалификационный уровень | 3813,0 |
| 2-й квалификационный уровень | 4650,0 |
| 3-й квалификационный уровень | 5109,0 |
| 4-й квалификационный уровень | 6154,0 |

2.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

2.8.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100,$$

где:

O – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

O_{min} – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений;

К – повышающий коэффициент.

2.8.2. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

2.8.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пункте 2.8.4. настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

2.8.4. Для педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу):

| п/п | Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | Предельное значение повышающего коэффициента, процентов, % |
|-----|---|--|
| 1 | За наличие квалификационной категории: | |
| | высшей квалификационной категории | 25 |
| | первой квалификационной категории | 15 |
| 2 | Исключен (в редакции постановления администрации города Лесосибирска от 25.04.2022 № 821) | |

2.8.5. (в редакции постановления администрации города Лесосибирска от 25.04.2022 № 821) Утратил силу.

2.8.6. Повышающий коэффициент за увеличение численности учащихся в классе над средней наполняемостью классов в учреждении:

$$K = \sum_{i=1}^k \frac{M_i \times (U_i - U_{cp}) \times N_i}{n}$$

где:

k - число классов, в которых учитель, преподаватель имеет нагрузку;

M_i - размер увеличения оклада в расчете на одного учащегося,

i

N_i - нагрузка по каждому предмету;

i

N - норма часов на ставку;

n

U_i - численность учащихся в классе, в которых учитель, преподаватель

i

имеет нагрузку;

U - средняя наполняемость классов в учреждении, за исключением

ср.

классов для детей с особыми потребностями (коррекционные).

$$U_{\text{ср}} = \frac{\sum_{i=1}^{k1} U_i}{k1},$$

где:

$k1$ - число классов в учреждении.

При превышении средней наполняемости классов в учреждении над нормативной (25 учащихся) средняя наполняемость класса принимается равной нормативной.

При $U_i < U_{\text{ср}}$ повышающий коэффициент за увеличение численности учащихся в классе к средней наполняемости классов в учреждении не рассчитывается.

Для коррекционных классов средняя наполняемость классов устанавливается на уровне нормативной для таких классов.

III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (ВИДЫ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ)

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся: выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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).

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в положениях об оплате труда учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются:

- 1) районный коэффициент;
- 2) процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

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

3.5. 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.

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

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

3.8. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

| Виды компенсационных выплат | Размер в процентах к |
|-----------------------------|----------------------|
|-----------------------------|----------------------|

| п/п | | окладу (должностном окладу), ставке заработной платы |
|-----|---|--|
| | За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников) <*> | 20 |
| | Руководителям образовательных учреждений, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении. | 15 |
| | Руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого - медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов | 20 |
| | Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях | 20 |
| | За ненормированный рабочий день | 15% <*> |
| | Руководителям дошкольных образовательных учреждений, имеющих группы оздоровительной направленности для детей с туберкулезной интоксикацией | 15 |

<*> В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах.

<*> Компенсационную выплату рассчитывать от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладу

(должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

3.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

4.6. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.7. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

4.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

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

4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников общеобразовательных учреждений определяются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

4.11. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых

работ для работников дошкольных образовательных учреждений определяются согласно приложению 2 к настоящему Положению.

4.12. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников образовательных учреждений дополнительного образования определяются согласно приложению 7 к настоящему Положению.

4.13. При осуществлении выплат, предусмотренных пунктами 4.10, 4.11, 4.12, 4.15, могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями 1, 2, 4, 7 к настоящему Положению.

4.14. Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы).

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения 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 компенсационного и 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 компенсационного и 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.

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно приложению 3 к настоящему Положению.

4.15. При выплатах по итогам работы учитывается:

- 1) объем освоения выделенных бюджетных средств;
- 2) объем ввода законченных ремонтных объектов;
- 3) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- 5) достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- 6) участие в инновационной деятельности;
- 7) участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

4.16. При установлении размера выплат стимулирующего характера

конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждения применяют балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_1 \text{ балла} \times B_i,$$

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

C_1 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.

$$C_1 \text{ балла} = \frac{Q_{\text{стим. раб.}}}{\sum_{i=1}^n B_i},$$

где:

$Q_{\text{стим.}}$

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), за исключением руководителя учреждения.

$$Q_{\text{стим. раб.}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

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

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

$Q_{\text{отп}}$ - 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.

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений, оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего раздела.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

VI. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

6.1. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей учреждений осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

6.2.1. Размер должностного оклада руководителей, их заместителей увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

- 1) при высшей квалификационной категории - 25%;
- 2) при первой квалификационной категории - 15%.

6.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с решением городского Совета депутатов.

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается распоряжением органа администрации города, осуществляющего правовое регулирование в соответствующей сфере, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно приложению 5 к настоящему Положению.

6.6. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с

$$\text{ДО}_{\text{ср}} = \frac{\sum_{i=1}^n \text{ДО}_i}{n},$$

где ДО - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

i работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

- 1) изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;
- 2) увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

6.7. Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

6.8. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.9. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений выделяется в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения.

6.10. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений.

6.11. Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, определяется решением городского Совета депутатов, но не выше предельного количества должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, 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 местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с управлением образования администрации города.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) в кратности равной 3.

6.12. Распределение фонда стимулирования руководителей учреждений осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной администрацией города (далее - рабочая группа).

6.13. Отдел представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательных учреждений, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителям.

6.14. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

6.15. Рабочая группа принимает решение об установлении стимулирующих

выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы администрация города издает распоряжение об установлении стимулирующих выплат. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.16. Руководителям учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- 2) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) выплаты за качество выполняемых работ;
- 4) персональные выплаты;
- 5) выплаты по итогам работы.

При выплатах по итогам работы учитываются:

- 1) степень освоения выделенных бюджетных средств;
- 2) проведение ремонтных работ;
- 3) подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- 4) участие в инновационной деятельности;
- 5) организация и проведение важных работ, мероприятий.

Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

6.17. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей общеобразовательных учреждений устанавливаются согласно приложению 6 к настоящему Положению.

6.18. Руководителям, заместителям учреждений устанавливаются следующие виды персональных выплат:

| N п/п | Виды персональных выплат | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) |
|----------|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | <p>Опыт работы в занимаемой должности <*>:</p> <p>от 1 года до 5 лет</p> <p>при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*></p> <p>при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*></p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <*></p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*></p> | <p>5%</p> <p>15%</p> <p>20%</p> <p>15%</p> <p>20%</p> |
| 2 | от 5 лет до 10 лет | 15% |

| | |
|--|-----|
| при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*> | 25% |
| при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*> | 30% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <*> | 25% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*> | 30% |
| свыше 10 лет | 25% |
| при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*> | 35% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*> | 40% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <*> | 35% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*> | 40% |

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

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

Персональные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

6.19. Выплаты стимулирующего характера для руководителей учреждений, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя учреждений, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом руководителя учреждения на срок не более трех месяцев.

Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются по решению администрации города на срок не более одного года.

6.20. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителям учреждений, их заместителям по следующим основаниям:

| Критерии оценки результативности и качества труда | Условия | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке |
|---|--------------|-----------|--|
| | наименование | индикатор | |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Степень освоения | процент | 90% | 25% |

| | | | |
|---|--|--|----------------------------------|
| выделенных бюджетных средств | освоения выделенных бюджетных средств | 95% | 50% |
| Проведение ремонтных работ | текущий ремонт капитальный ремонт | выполнен в срок, качественно, полном объеме | 25% в 50% |
| Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году | учреждение принято надзорными органами | без замечаний | 100% |
| Участие в инновационной деятельности | наличие реализуемых проектов | реализация проектов | 100% |
| Организация и проведение важных работ, мероприятий | наличие важных работ, мероприятий | международные федеральные межрегиональные региональные внутри учреждения | 100% 90% 80% 70% 60% |

6.21. Заместителям руководителя размер стимулирующих выплат устанавливается единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленном разделом V настоящего Положения.

6.22. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа управления образования администрации города в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.23. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.24. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 6.11 настоящего Положения.

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.

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 | Условия | | Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности |
|--|--|-----------------|---|
| | наименование | индикатор | |
| 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 муниципального задания | от 1% до 15,9% | 0,5 |
| | | от 16% до 25,9% | 1,0 |
| | | от 26% до 30,9% | 1,5 |
| | | от 31% и выше | 2,0 |
| | | | |

6.25. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений размещаются в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на сайте муниципального образования город Лесосибирск по адресу: lesosibirsk.krskstate.ru.

6.26. Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений и предоставления указанными лицами данной информации устанавливается администрацией города Лесосибирска, если иное не предусмотрено федеральным и краевым законодательством.

Приложение 1
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
учреждений города Лесосибирска

(в редакции постановления администрации администрации города Лесосибирска от 27.02.2023 № 275)

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ (ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ
ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И
ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ; ЗА
ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ; ВЫПЛАТЫ ЗА
КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ) РАБОТНИКАМ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | Предельное количество баллов <*> |
|--|---|---|--|----------------------------------|
| | | наименование | индикатор | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Педагогические работники: учитель (за исключением начального образования) | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся | участие обучающихся в конференциях разного уровня | представление результатов на конференциях разного уровня | 5 |
| | | | наличие победителей и призеров | 15 |
| | Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса | руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями) | обеспечение работы в соответствии с планом | 20 |
| участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико- | | | постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации | 10 |

| | | | |
|--|---|--|----|
| | педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа | | |
| Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | полнота и соответствие нормативным документам | 100% | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся | участие школьников в мероприятиях различного уровня | % участвующих от общего числа обучающихся (не менее 5 %) | 20 |
| | качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, ГИА-9, ЕГЭ) | общеобразовательные учреждения - не ниже 30%, гимназии, лицеи, школы с углубленным изучением предметов гимназии - не ниже 50% по предметам с углубленной подготовкой | 30 |
| | участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня | количество участников конкурсов - не менее 70% (от общего числа обучающихся) | 20 |
| | | количество участников олимпиад - не менее 50% (от общего числа обучающихся) | 20 |
| | | наличие призеров и победителей | 20 |
| Участие в разработке и реализации проектов, | разработка и реализация | призовое место в конкурсе | 20 |

| | | | | |
|---------------------------------------|--|--|---|---------------------|
| | программ, связанных с образовательной деятельностью | проектов программ | и проектов программ | |
| | | | презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов | 10 |
| | Учет численности обучающихся в классе | превышение численности обучающихся в классе над нормативной численностью обучающихся в классе | численность человек | 5 за 1 обучающегося |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| | Высокий уровень педагогического мастерства организации образовательного процесса при | освоение информационных технологий и применение их в практике работы с обучающимися | использование при организации занятий интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций | 20 |
| | | выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания | наличие программы | 20 |
| | Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья | разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья | реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей | 10 |
| | | сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья | выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического | 10 |

| | | | | | | |
|--|---|---|--|--|---|---|
| | | | консилиум организации образовательного процесса | В | | |
| | | включенность общешкольные внешшкльные мероприятия | и | количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных общешкольные мероприятия | В | 5 за каждо го о обу чаю щего ся |
| Педагогические работники: учитель (начальное общее образование) | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |
| | Успешность учебной работы | качество обученности по итогам оценочного периода согласно локальным нормативным актам учреждения | | свыше 70% 60 - 70% | | 8 5 |
| | Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся | динамика качества обученности учащихся | | повышение качества обученности (по итогам не менее двух оценочных периодов) | | 5 |
| | | | | стабильность (сохранение процента качества обученности по итогам не менее двух оценочных периодов) | | 4 |
| | Организация коррекционных действий | индивидуальное сопровождение учащихся, испытывающих трудности обучении | В | повышение успеваемости учащихся, испытывающих трудности обучении | В | 5 |
| Сопровождение одаренных детей образовательном процессе (подготовка | к | проведение занятий участниками олимпиад, | с | мероприятие | 2 | |

| | | | | |
|--|---|--|-------------------|---|
| участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и т.д.) | конкурсов, конференций, турниров и т.д. | | | |
| | | наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов | внутри учреждения | 2 |
| | | | муниципальные | 3 |
| | | | региональные | 4 |
| | | федеральные | 5 | |
| Руководство и организация проектных и творческих групп (организация детей для успешного участия в различных творческих группах и проектах) | реализация проекта или его представление | класс (группа) | 2 | |
| | | внутри учреждения | 4 | |
| | | муниципальные | 6 | |
| | | региональные | 8 | |
| | | федеральные | 10 | |
| | участие в конкурсе проектов | внутри учреждения | 2 | |
| | | муниципальные | 4 | |
| | | региональные | 6 | |
| | | федеральные | 8 | |
| | наличие проектных групп или творческих групп (наличие подтверждающих документов) (количество участников проектных или творческих групп - не менее 80% (от общего числа обучающихся) | внутри учреждения | 2 | |
| | | муниципальные | 4 | |
| | | региональные | 6 | |
| федеральные | | 8 | | |
| Организация и руководство исследовательской деятельностью обучающихся (участие обучающихся в конференциях) | представление результатов обучающихся на конференциях, семинарах, форумах и т.д. | учреждение: | | |
| | | дистантное | 1 | |
| | наличие подтверждающих | очное | 2 | |
| | | муниципальные: | | |
| | дистантное | 2 | | |
| | очное | 4 | | |

| | | | | | |
|---|---------|--|----|---|--------|
| | | документов участии) | об | региональные: дистантное очное | 3 6 |
| | | | | федеральные: дистантное очное | 4 8 |
| | | наличие победителей призеров | и | внутри учреждения: дистантное очное | 1 2 |
| | | | | муниципальные: дистантное очное | 2 4 |
| | | | | региональные: дистантное очное | 3 6 |
| | | | | федеральные: дистантное очное | 4 8 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| Обеспечение методического организации образовательного процесса | уровня | руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами) | | обеспечение результативности работы в соответствии с планом проектных команд, творческих групп | 5 |
| | | участие в работе психолого-медико- педагогического консилиума учреждения | | постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации | 5 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | |
| Высокий | уровень | включение | | использование | 2 |

| | | | |
|--|--|--|-----|
| педагогического мастерства при организации образовательного процесса | современного оборудования в образовательный процесс | при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования | |
| Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения | участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных) | призер: | |
| | | муниципальные | 2 |
| | | региональные | 4 |
| | | федеральные | 6 |
| | | победитель: | |
| | | муниципальные | 6 |
| | | региональные | 8 |
| федеральные | 10 | | |
| Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта | наличие публикаций в изданиях | внутри учреждения | 2 |
| | | муниципальные | 6 |
| | | региональные | 8 |
| | | федеральные | 10 |
| | проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков) | внутри учреждения | 2 |
| | | муниципальные | 4 |
| | | региональные | 6 |
| | | федеральные | 10 |
| | наставничество в отношении молодых педагогов | методическое сопровождение молодого специалиста | 2 |
| | выстраивание образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС НОО и метапредметного содержания | разработка и апробация программ учебных предметов и внеурочной деятельности | и 5 |
| | | | |

| | | | | |
|--|---|--|---|----|
| | | участие в разработке реализации проектов, программ, методических материалов, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью | созданный проект, программа, материалы внедрены в образовательную деятельность учреждения | 5 |
| | Организация дистанционного обучения учащихся | наличие, стабильность состава обучающихся | подтверждение регистрации обучающихся на сайте учреждения, реализующего программы дистанционного обучения (за одного обучающегося) | 1 |
| | Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных | наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта, электронных дневников, журналов, баз данных | своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей, общественности и др.) | 10 |
| | Работа по реализации законодательства об образовании | обследование микроучастка на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению | своевременность представления отчетных документов (акты обследования и др.) | 5 |
| Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Сопровождение обучающихся в образовательном процессе | руководство в медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК) | работа МППК в соответствии с планом | 20 |

| | | | | |
|--|---|---|--|----|
| | | проведение мероприятий для родителей обучающихся | проведение одного мероприятия | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| | Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся | участие в разработке реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | за участие в разработке реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | 30 |
| | | | призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта | 20 |
| | | | презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов | 20 |
| | | адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат | уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| | Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся | организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся | отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года | 30 |
| Педагог дополнительного образования, музыкальный | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, | руководство объединениями педагогов (проектными | обеспечение работы в соответствии с планом | 20 |

| | | | | |
|---|---|---|--|----|
| руководитель, педагог-организатор, инструктор по труду, концертмейстер, тренер-преподаватель, старший вожатый | кафедрами | командами, творческими группами, методическими объединениями) | | |
| | Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | 100% | 20 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Достижения обучающихся | участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня | % участвующих от общего числа обучающихся (не менее 5 %) | 20 |
| | | | призовое место | 20 |
| | Организация деятельности детских объединений, организаций | постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ | за каждый проект, программу | 20 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов | 20 | |
| Заведующий библиотекой, библиотекарь | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению | количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки | 80% | 30 |
| | Совершенствование | создание | наличие | 20 |

| | | | | |
|--|---|---|---|----|
| | информационно-библиотечной системы учреждения | программы развития информационно-библиографического пространства учреждения | программы развития | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| | Сохранность библиотечного фонда учреждения | количество списываемой литературы библиотечного фонда | менее 20% фонда | 30 |
| | Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся | проведение уроков информационной культуры | 1 раз в четверть | 20 |
| | | проведение дней информирования | 1 раз в четверть | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| | Высокий уровень профессионального мастерства | систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов | 20 |
| Юрисконсульт, инспектор по кадрам, программист, делопроизводитель, экономист, секретарь-машинистка, секретарь, секретарь учебной части | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов | соответствие нормам действующего законодательства | 100% | 30 |
| | Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах | соответствие заданным нормам | 100% | 30 |

| | | | | |
|---|---|---|--|----|
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Осуществление юридических консультаций для воспитанников и работников учреждения | отсутствие конфликтов в учреждении | 0 | 30 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота | наличие регламентов по созданию внутренних документов | соблюдение регламентов | 30 |
| Шеф-повар, повар | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов | отсутствие предписаний контролирующих органов | 0 | 40 |
| | | | устранение предписаний в установленные сроки | 20 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Снижение уровня заболеваемости обучающихся | снижение количества заболевших обучающихся | отсутствие вспышек заболеваний | 20 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд | отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи | 0 | 40 |
| Кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, водитель, кухонный рабочий, мойщик посуды, подсобный | 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 | 0 | 30 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Участие в мероприятиях учреждения | проведение праздников для обучающихся | постоянно | 30 |
| | Осуществление | погрузочно- | постоянно | 30 |

| | | | | | |
|--|---|--|--|--------------|----|
| рабочий, лаборант, гардеробщик, сторож, электрик | дополнительных работ | разгрузочные работы | | | |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| | Благоустройство территории учреждения | зеленая зона, ландшафтный дизайн | наличие | 30 | |
| Руководитель структурного подразделения (начальник отдела, начальник лагеря) | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| | Стабильность коллектива сотрудников | соотношение уволившихся численности сотрудников структурного подразделения | от 0% до 2% | 30 | |
| | | | до 5% | 10 | |
| | | | доля молодых специалистов от общего числа сотрудников отдела | от 20 до 40% | 10 |
| | | | свыше 40% | 50 | |
| | Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения | количество публикаций, презентаций и т.д. в квартал | до 2 шт. | 10 | |
| | | | более 2 шт. | 20 | |
| | | увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения | увеличение количества участников на 10% | 10 | |
| | | | на 50% | 50 | |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| | Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей | процент выполнения запланированных работ | 100% | 50 | |
| | | | 80% | 30 | |
| | Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях | степень участия | призер | 40 | |
| участник | | | 20 | | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | |
| Привлечение | наличие | за каждый | 35 | | |

| | | | | |
|--|--|---|---------------------|-----|
| | дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности | дополнительного ресурса | привлеченный ресурс | |
| Методист | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов | наличие оформленных программ, технологий, методов педагогических кадров | 1 | 30 |
| | | | более 1 | 80 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Выполнение плана методической работы | доля выполненных работ | 80% | 5 |
| | | | 100% | 30 |
| | Достижения педагогических кадров, участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п. | степень участия | участник | 10 |
| | | | призер | 80 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Разработка проектов, методических материалов | наличие собственных проектов, методических материалов | 1 | 50 |
| | | | более 1 | 100 |
| | Описание педагогического опыта | количество изданных публикаций, представленных в профессиональных средствах массовой информации | 1 | 50 |
| | | | 2 | 100 |
| Организация повышения профессионального мастерства педагогов | проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, | 1 раз в квартал | 15 | |
| | | 2 раза в квартал | 30 | |

| | | | | |
|--|---|--|--|----|
| | | технологий | | |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности | проведение инструктажей с учащимися и работниками школы | контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажей | 20 |
| | | контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения | наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения | 20 |
| | Взаимодействие с учреждениями организациями | с разработкой плана гражданской обороны учреждения | наличие плана | 30 |
| | | и организацией занятий по гражданской обороне | проведение учений 2 раза в год | 20 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Достижения обучающихся, воспитанников | Участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах | процент участвующих от общего числа обучающихся (воспитанников) не менее 20% | 20 |
| | | | ведение портфолио обучающихся, воспитанников | 30 |
| | | | призовое место | 20 |
| | Учитель-логопед, учитель-дефектолог | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения | | участие в работе | постоянное, без пропусков, участие в одной | 10 |

| | | | | |
|--|---|--|--|----|
| | | | из комиссий, подготовка отчетной документации | |
| | Ведение и организация общественно полезного труда, производительного труда | организация общественно полезного труда | 6 часов в неделю | 10 |
| | | | 9 часов в неделю | 20 |
| | Работа с семьями обучающихся, воспитанников | проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения | проведение одного мероприятия | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| | Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях | подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях | подготовка одного мероприятия | 2 |
| | | | подготовка детей к участию в одном мероприятии | 2 |
| | | | участие в одном районном, краевом мероприятии | 5 |
| | | | призовое место в районном, краевом мероприятии | 10 |
| | Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса | качество успеваемости обучающихся | 50 - 65% | 10 |
| | | | 65 - 80% | 20 |
| | Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников | процент обучающихся, воспитанников из числа выпускников, продолживших обучение или трудоустроившихся | 50 - 65% | 10 |
| | | | 65 - 80% | 20 |
| | | количество обучающихся, | 0 - 10% | 20 |

| | | | | |
|---|---|---|-----------------------------------|----|
| | | воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в группе по делам несовершеннолетних | | |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | разработка, согласование, утверждение и реализация проектов программ | наличие лицензированной программы | 30 |
| призовое место в конкурсе проектов и программ | | | 15 | |
| издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы | | | 20 | |
| Заведующий хозяйством | 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 | 100% | 30 |
| | Обеспечение сохранности имущества и его учет | замечания по утрате и порче имущества | 0 | 10 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Оперативность работы | своевременное обеспечение | выполнение работ ранее | 10 |

| | | | | |
|---------------------------------------|--|--|---|----|
| | | сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов | установленного срока без снижения качества | |
| | Осуществление дополнительных работ | участие в проведении ремонтных работ в учреждении | своевременно, качественно | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| | Ресурсосбережение при выполнении работ | осуществление рационального расходования материалов | экономия материальных средств | 20 |
| | | осуществление рационального расходования электроэнергии | отсутствие превышения лимитов | 20 |
| | | бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения | отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения | 20 |
| | | качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества | отсутствие недостачи и неустановленного оборудования | 20 |
| | | укомплектованность ставок обслуживающего персонала (лаборантов, секретарей, дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту | 100% | 10 |

| | | | | |
|--|--|---|---|-----|
| | | здания, сооружения и оборудования) | | |
| Инженер, оператор электронно-вычислительных машин, техник, программист, электроник | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Ведение документации учреждения | полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации | 100% | 30 |
| | Обработка и предоставление информации | наличие замечаний | 0 | 10 |
| | Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО) | ведение баз автоматизированного сбора информации | отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база) | 50 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Техническое программное обеспечение и использование его в работе учреждения | функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения | стабильно | 30 |
| Костюмер | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Участие в мероприятиях учреждения | качественная подготовка костюмов к празднику, концерту | 1 мероприятие | 100 |
| Специалист по кадрам, бухгалтер | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Ведение документации учреждения | полнота и соответствие документации | 100% | 20 |
| | Соблюдение законодательства | штрафы, взыскания, замечания | 0 | 60 |

| | | | | |
|--|---|--|---------------|----|
| | Обработка и предоставление информации | и наличие замечаний | 0 | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| | Техническое программное обеспечение его использование в работе учреждения | и функционирование локальной сети, и электронной почты учреждения, использование программного обеспечения | стабильно | 30 |
| | Оперативность | выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества | постоянно | 30 |
| | Осуществление дополнительных работ | наличие дополнительных работ | постоянно | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| | Работа с входящей корреспонденцией | подготовка ответов | своевременно | 30 |
| | Качество выполняемых работ | отсутствие возврата документов на доработку | 0 | 10 |
| | Инициатива и творческий подход к работе | предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов | 1 предложение | 10 |
| | | участие в реализации образовательных проектов | 1 проект | 50 |
| | | участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом | 1 мероприятие | 10 |

| | | | | |
|--|--|--|--|----|
| Педагогические работники: воспитатель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников | отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками | отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками | 20 |
| | Отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками | отсутствие воспитанников, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав | отсутствие воспитанников, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав | 20 |
| | Привитие норм и правил совместного проживания воспитанников (поведения и общения) | отсутствие случаев нарушения дисциплины | 0 | 20 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Достижения воспитанников | участие в краевых, всероссийских, международных | процент участвующих от общего числа | 30 | |

| | | | | |
|---------------------------------------|---|---|---|----|
| | | соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах | обучающихся | |
| | | | ведение портфолио воспитанников | 30 |
| | | | призовое место | 20 |
| | Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды | отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников | 0 | 20 |
| | Эффективность работы по созданию коллектива | социально-психологический климат в коллективе, способствующий мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке | высокие показатели обучения воспитанников, отсутствие конфликтов | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| | Высокий уровень педагогического мастерства организации воспитательного процесса при | выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников | наличие программы воспитания | 30 |
| | | участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов | 20 |
| Младший воспитатель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | своевременное информирование руководителя учреждения о | отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками | отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками | 30 |

| | | | | |
|--|---|--|--|----|
| | <p>происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников</p> | | | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| | Осуществление дополнительных работ | участие в проведении ремонтных работ в учреждении | постоянно | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| | Соблюдение санитарно-гигиенических норм | отсутствие замечаний Роспотребнадзора | 0 | 30 |
| Врач-педиатр, медицинская сестра, младшая медицинская сестра, медицинская сестра диетическая | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Выстраивание взаимодействия с учреждениями здравоохранения | проведение плановой диспансеризации и медицинских осмотров воспитанников | 100% | 30 |
| | Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирурующих органов | отсутствие предписаний контролирующих органов | 0 | 30 |
| | | | устранение предписаний в установленные сроки | 20 |

| | | | | |
|--|----------|--|---|----|
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| Снижение заболеваемости обучающихся, воспитанников | уровня | снижение количества заболевших воспитанников | отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний воспитанников | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Создание сохраняющей среды в учреждении | здоровье | создание реализации программы "Здоровье" | и проведение Дней здоровья раз в четверть | 20 |

<*> Исходя из 100-балльной системы.

Приложение 2
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
учреждений города Лесосибирска

ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ
САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ
ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ; ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ
РАБОТЫ; ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ ДЛЯ РАБОТНИКОВ
ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | Предельное количество баллов <*> |
|--|---|---|---|----------------------------------|
| | | наименование | индикатор | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Педагогические работники: педагог-психолог | 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 | 100% | 30 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей | участие в разработке и реализации развивающих и коррекционных проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с педагогической деятельностью | 30 |
| | | | призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта | 20 |

| | | | | |
|---------------------------------------|---|---|---|----|
| | | | презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов | 20 |
| | | адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат | оказание психологической помощи воспитанникам, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| | Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников | организация работы психолого-педагогического сопровождения, психолого-педагогическая коррекция детей, работа с родителями, педагогическим коллективом | наличие психолого-педагогических заключений по проблемам личностного и социального развития детей | 30 |
| 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 | 100% | 30 |
| | Обеспечение занятости детей | проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков | постоянно | 20 |
| | Организация работы по укреплению здоровья воспитанников | ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение | отсутствие замечаний медперсонала | 20 |

| | | | |
|---|--|--|----|
| | температурного, светового режима и т.д. | администрации и учреждения, надзорных органов | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Участие в инновационной деятельности | разработка и внедрение авторских программ воспитания | наличие авторской программы воспитания | 30 |
| Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды | отсутствие травм, несчастных случаев | 0 | 20 |
| Эффективность работы с родителями | наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций | отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций | 20 |
| | | высокий уровень решения конфликтных ситуаций | 20 |
| | посещаемость детей | не менее 80% | 20 |
| Осуществление дополнительных работ | участие в проведении ремонтных работ в учреждении | постоянно | 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса | выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение уроков высокого качества | отсутствие замечаний старшего воспитателя, методиста, администрации и учреждения | 30 |
| | участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной | внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, | 20 |

| | | | | |
|--|--|--|---|----|
| | | деятельности | демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов | |
| Педагогические работники: педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, педагог-организатор, учитель-логопед, учитель-дефектолог, методист, инструктор по физической культуре, тренер-преподаватель | 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 | 100% | 30 |
| | Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей | праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п. | наличие мероприятий | 30 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Достижения детей | участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях | % участвующих от общего числа детей | 20 |
| | | | призовое место | 50 |
| | Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей | открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года, и т.п. | наличие мероприятий | 30 |
| | Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного | достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом | положительная динамика | 30 |

| | | | |
|---|--|---|----|
| процесса | | | |
| Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды | отсутствие травм, несчастных случаев | 0 | 30 |
| Осуществление дополнительных работ | участие в проведении ремонтных работ в учреждении | постоянно | 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов | 20 |
| | выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей, проведение уроков высокого качества | отсутствие замечаний медперсонала, администрации и учреждения, надзорных органов | 30 |
| Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ | наличие лицензированной программы | 30 |
| | | призовое место в конкурсе проектов и программ | 15 |
| | | издание печатной продукции | 20 |

| | | | (статей), отражающей результаты работы | |
|---|---|---|--|----|
| Младший воспитатель, помощник воспитателя | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Проведение работы по укреплению здоровья детей | ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур | отсутствие замечаний медперсонала, администрации и учреждения, надзорных органов | 20 |
| | Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня | соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию | отсутствие замечаний медперсонала, администрации и учреждения, надзорных органов | 20 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Осуществление дополнительных работ | участие в проведении ремонтных работ в учреждении | постоянно | 30 |
| | Участие в мероприятиях учреждения | проведение Дня именинника, праздников для детей | постоянно | 30 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Соблюдение санитарно-гигиенических норм | отсутствие замечаний надзорных органов | 0 | 30 |
| Шеф-повар, повар | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов | наличие предписаний контролирующих органов | отсутствие предписаний | 30 |
| | | | устранение предписаний в установленны | 20 |

| | | | | |
|---|---|---|---|----|
| | | | е сроки | |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Снижение уровня заболеваемости детей | уровень заболеваемости детей | отсутствие вспышек заболеваний | 30 |
| | Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню | отсутствие замечаний надзорных органов | 0 | 40 |
| | Соблюдение технологического процесса приготовления пищи | отсутствие замечаний надзорных органов | 0 | 30 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями | состояние помещений и территории учреждения | отсутствие замечаний администрации и учреждения | 10 |
| | Качество приготовления пищи | отсутствие замечаний медицинского работника при проведении органолептической оценки приготовляемой пищи | отсутствие замечаний медицинского работника | 20 |
| Заведующий хозяйством, кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, рабочий по стирке и ремонту одежды, машинист по стирке белья, сторож, | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Выполнение дополнительных видов работ | погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок | 5 часов в | 10 |
| | | | 10 часов в | 20 |
| | | | 15 часов в | 30 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, мойщик посуды, гардеробщик | Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов | наличие предписаний контролирующих органов | отсутствие предписаний | 50 |
| | | | устранение предписаний в установленные сроки | 30 |
| | Проведение праздников для детей | участие в мероприятиях учреждения | | 20 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений | состояние помещений и территории учреждения | | отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов |
| отсутствие замечаний администрации и учреждения, надзорных органов | | | | 20 |
| Секретарь, делопроизводитель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Образцовое состояние документооборота | отсутствие замечаний по документообеспечению | 0 замечаний | 20 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Оперативность выполняемой работы | оформление документов в срок | 0 замечаний | 20 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами | отсутствие замечаний от других ведомств | 0 замечаний | 20 |
| Старший воспитатель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Ведение | полнота и | 100% | 30 |

| | | | | |
|--|--|--|---|----|
| | профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | соответствие нормативным регламентирующим документам | | |
| | Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ | издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы | 20 |
| | Создание условий для осуществления образовательного процесса | обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки | 20 |
| | Сохранение здоровья детей в учреждении | создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей | отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний у детей | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| | Участие в инновационной деятельности | разработка и внедрение авторских программ воспитания | наличие авторской программы 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. | наличие мероприятий | 30 |
| | Осуществление дополнительных работ | участие в проведении ремонтных работ | постоянно | 10 |

| | | | | | |
|--|---|--------------|---|---|----|
| | | в учреждении | | | |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| | Высокий уровень педагогического мастерства организации воспитательного процесса | при | участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в работе | 20 |

<*> Исходя из 100-балльной системы.

Приложение 3
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
учреждений города Лесосибирска

(в редакции постановления администрации города Лесосибирска от 12.07.2018 № 867)

(в редакции постановления администрации города Лесосибирска от 05.10.2020 № 1057)

(в редакции постановления администрации города Лесосибирска от 19.10.2021 № 1045)

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ
УЧРЕЖДЕНИЙ

| № п/п | Виды и условия персональных выплат | Размер оклада (должностному окладу), ставке заработной платы<*> |
|-------|--|---|
| 1. | за опыт работы в занимаемой должности: <*> | |
| 1.1. | от 1 года до 5 лет: | 5% |
| | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> | 15% |
| | при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> | 20% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»<*> | 15% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <***> | 20% |
| 1.2. | от 5 лет до 10 лет: | 15% |
| | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> | 25% |
| | при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> | 30% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***> | 25% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***> | 30% |
| | свыше 10 лет | 25% |
| 1.3. | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> | 35% |
| | при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> | 40% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <***> | 35% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***> | 40% |
| 2 | за сложность, напряженность и особый режим работы: | |
| 2.1. | проверка письменных работ (пропорционально | |

| | | |
|--|--|---------------|
| | нагрузке): | |
| | учителям истории, биологии и географии | 5% |
| | учителям физики, химии, иностранного языка | 10% |
| | учителям математики | 15% |
| | учителям русского языка, литературы | 15% |
| | учителям начальных классов | 15% |
| | преподавателям учреждений профессиональных образовательных организаций | 15% |
| 2.2. | за классное руководство, кураторство<****> | 2700,0 рублей |
| 2.3. | за заведование элементами инфраструктуры: <*****>: кабинетами, лабораториями, | 10% |
| | учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами | 20% |
| 2.4. | шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания | 20% |
| 2.5. | за обеспечение своевременного составления (утверждение, представление) учетно-отчетной документации финансово-хозяйственной деятельности учреждения и (или) обеспечение безопасных условий для организации образовательного процесса | 60% |
| 3 | специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения | 20% |
| 4 | краевые выплаты воспитателям муниципальных бюджетных образовательных учреждений и автономных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****> | 718,4 рубля |
| в редакции постановления администрации города Лесосибирска от 19.10.2021 № 1045) | | |
| 5 | ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений, осуществляющим классное руководство в классе, классе-комплекте <*****> | |
| 5.1 | в одном классе, классе-комплекте либо учебной группе | 5.1 |
| 5.2 | в двух и более классах, классах-комплектах либо учебных группах | 5.2 |

<*> Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

<**> 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).

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

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

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2700,0 рублей месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Для классов (групп), наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

<*****> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета нагрузки.

<*****> Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя).

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера), пропорционально отработанному времени.

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

<*****> (в редакции постановления администрации города Лесосибирска от 05.10.2020 № 1057) (в редакции постановления администрации города Лесосибирска от 19.10.2021 № 1045) Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями (далее – районный коэффициент):

а) за счет межбюджетных трансфертов, передаваемых краевому бюджету из федерального бюджета на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам;

б) за счет средств краевого бюджета – на выплату районных коэффициентов к заработной плате, действующих на территории Красноярского края, в части, превышающей размер районных коэффициентов, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти.

Приложение 4
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
учреждений города Лесосибирска

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

| Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | Предельное количество баллов |
|---|---|--------------------------------|------------------------------|
| | наименование | индикатор | |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств | 25 |
| | | 95% выделенного объема средств | 50 |
| Объем ввода законченных ремонт объектов | текущий ремонт капитальный ремонт | выполнен в срок, | 25 |
| | | в полном объеме | 50 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | применение нестандартных методов работы | х | 50 |
| Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения | задание выполнено | в срок, в полном объеме | 50 |
| Достижение высоких результатов в работе за определенный период | оценка результатов работы | наличие динамики в результатах | 50 |
| Участие в инновационной деятельности | наличие реализуемых проектов | участие | 50 |
| Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий | наличие важных работ, мероприятий | участие | 50 |

Приложение 5
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
учреждений города Лесосибирска

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Перечень должностей, профессий работников учреждений относимых
к основному персоналу по виду экономической деятельности
«Образование»

| Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждений | Должности, профессии работников учреждений |
|---|---|
| I. Образование | |
| 1.Муниципальные учреждения | |
| 1.1 Дошкольные образовательные учреждения | воспитатель |
| 1.2. Общеобразовательные учреждения начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, за исключением гимназии-интерната, санаторной школы-интерната | учитель |
| 1.3.Учреждения дополнительного образования детей | педагог дополнительного образования тренер-преподаватель педагог-организатор концертмейстер |

Приложение 6
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
учреждений города Лесосибирска

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

Образовательные дошкольные учреждения, общеобразовательные
учреждения (начального общего, основного общего, среднего общего
образования), образовательные учреждения дополнительного образования

| Должность | Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения | Условия | | Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы<*> |
|---------------------------------|---|---|--|--|
| | | наименование | индикатор | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Руководитель учреждения | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Обеспечение стабильного функционирования организации | обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса проживания обучающихся в учреждении | отсутствие предписаний надзорных органов | 25% |
| | | | отсутствие травм, несчастных случаев | 15% |
| | | выполнение муниципального задания | 100% | 30% |
| | | обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации | 100% | 10% |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Обеспечение развития учреждения | организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, | наличие призового места на следующих уровнях: региональном | 20% | |

| | | | |
|--|---|---|------|
| | всероссийских, международных конкурсах, мероприятиях | межрегионально м | 25% |
| | | всероссийском | 30% |
| | | международном | 35% |
| | ведение экспериментальной работы | наличие статуса базовой площадки | 250% |
| | отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися | 0 | 5% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Результативность деятельности учреждения | освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся | качество обученности не ниже 70% | 35% |
| | | | |
| | включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности учреждения | наличие свидетельств признания высокого качества деятельности учреждения со стороны других учреждений, ведомств, органов власти | 20% |
| Эффективность управления коллективом | отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства | 0 | 15% |
| | отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций | 0 | 10% |

| | | | | |
|---------------------------------|---|---|--|-----|
| | Соответствие локальных актов учреждения, нормативных актов учреждения, исходящей документации действующему законодательству | отсутствие замечаний локальным нормативным актам | 0 | 5% |
| Заместитель руководителя | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | | создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности | отсутствие предписаний надзорных органов | 25% |
| | | | отсутствие травм, несчастных случаев | 15% |
| | Обеспечение стабильного функционирования учреждения | подготовка локальных, нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации | соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременно и качественное предоставление отчетной документации | 25% |
| | | отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися | 0 | 10% |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Обеспечение развития учреждения | организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, | наличие призового места на следующих уровнях | | |
| | | региональном | 15% | |

| | | | | | | |
|--|---------------------------------------|---|---|---|-----------------------|-----|
| | | всероссийских, международных профессиональных конкурсах, мероприятиях | межрегионально м | 25% | | |
| | | | всероссийском | 30% | | |
| | | | международном | 35% | | |
| | | ведение экспериментальной работы | наличие статуса базовой площадки | 25% | | |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | |
| Результативность деятельности учреждения | | освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся | качество обученности не ниже 70 % | 35% | | |
| | | | реализация проектной и исследовательской деятельности | охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 25% | 20% | |
| | | | | доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории | не менее 50% | 20% |
| | | | | координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации | 100% выполнения плана | 20% |

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

Учреждения дополнительного образования

| Должности | Критерии оценки | Условия | Предельный размер |
|-----------|-----------------|---------|-------------------|
|-----------|-----------------|---------|-------------------|

| | результативности и качества деятельности учреждения | наименование | индикатор | к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы<*> |
|---|---|---|---|--|
| Руководитель учреждения, заместитель руководителя | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Стабильное функционирование учреждения | выполнение муниципального задания | 100% | 30% |
| | | соответствие учреждения требованиям надзорных органов, учредителя | отсутствие претензий надзорных органов, учредителя | 20% |
| | | | своевременное устранение предписаний надзорных органов, обоснованных замечаний учредителя | 10% |
| | | | отсутствие конфликтных ситуаций в трудовом коллективе | 10% |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Развитие деятельности учреждения | реализация региональных, федеральных, международных проектов, программ, мероприятий, реализуемых организацией | региональный уровень | 20% |
| | | | федеральный уровень | 25% |
| | | | международный уровень | 30% |
| | | включенность работников, реализацию региональных, федеральных, международных проектов, программ | более 20% | 30% |
| 10-20% | | | 25% | |

| | | | | |
|---|---|---|---|-----|
| | | мероприятий, реализуемых учреждением федеральных, международных проектов, программ, мероприятий, реализуемых учреждением федеральных, международных проектов, программ, мероприятий | 5-10% | 20% |
| | | взаимодействие с другими учреждениями, учреждениями, ведомствами в целях развития учреждения, в том числе сетевое взаимодействие | наличие утвержденного плана совместной деятельности | 10% |
| | наличие инфраструктуры, обеспечивающей реализацию совместных мероприятий, проектов, программ | | 20% | |
| | мероприятия, акции, проекты, реализуемые совместно с учреждениями, учреждениями, ведомствами за отчетный период | | 30% | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Достижения обучающихся, педагогов в региональных, федеральных, международных мероприятиях | результативность участия в региональных, федеральных, международных мероприятиях | победители, призовые места на региональном уровне | 20% | |
| | | победители, призовые места на федеральном уровне | 30% | |
| | | победители, призовые места на международном уровне | 30% | |

| | | | | |
|--|--|---|--|-----|
| | | соотношение числа победителей, призеров от общего числа участников в региональных, федеральных, международных мероприятиях | более 0,2 | 30% |
| Достижения учреждения регионального, федерального, международног о уровня | | признание заслуг, высокого качества деятельности учреждения другими учреждениями, учреждениями, ведомствами, органами власти, отдельными гражданами | освещение в СМИ деятельности учреждения способствующей формированию положительного имиджа учреждения | 20% |
| | | | положительные отзывы граждан, учреждений о деятельности учреждения | 30% |
| | | | победы, призовые места в конкурных мероприятиях, конференциях | 30% |

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

Приложение 7
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
учреждений города Лесосибирска

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ
(ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ
САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОНЕНИИ)

ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ; ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ; ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ) РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ЛЕСОСИБИРСКА

| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | Предельное количество баллов <*> |
|--|---|--|-----------------|----------------------------------|
| | | наименование | индикатор | |
| Руководитель структурного подразделения (начальник отдела, начальник лагеря) | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Стабильность коллектива сотрудников | соотношение уволившихся численности сотрудников структурного подразделения | от 0% до 2% | 30 |
| | | | до 5% | 10 |
| | | доля молодых специалистов от общего числа сотрудников отдела | от 20 до 40% | 10 |
| | | | свыше 40% | 30 |
| | Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения | количество публикаций, презентаций, рекламной продукции и т.д. в квартал | до 3 шт. | 20 |
| | | | более 4 шт. | 30 |
| | | увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения | более чем на 5% | 30 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей | процент выполнения запланированных работ | 90 - 100% | 80 |

| | | | | |
|--|--|---|------------------------------------|------------------------------|
| | Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях | степень участия | призер | 40 |
| | | | участник | 20 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности | наличие дополнительного ресурса | за каждый привлеченный ресурс | 15, но не более 60 в квартал |
| Методист | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения технологий, методов и инновационных программ, реализуемых педагогами | наличие оформленных программ, технологий, методов педагогических кадров | 1 | 20 |
| | | | более 1 | 40 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Полнота реализации программы деятельности учреждения | выполнение плана методической работы | 100% от запланированного в квартал | 20 |
| Непрерывное собственное профессиональное образование | участие в профессиональном конкурсе: краевого уровня, межрегионального уровня, | участник | 5 | |
| | | | 10 | |

| | | | | |
|---|---|--|--|----------------|
| | | русского уровня | | 15 |
| | | победа в профессиональном конкурсе: краевого уровня, межрегионального уровня, русского уровня | победитель | 10 15 25 |
| | | участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию методической деятельности | сертификат, свидетельство | 10 |
| Достижения педагогических кадров в профессиональных конкурсах (конкурсах методических материалов, образовательных программ) | краевой уровень | | участник | 10 |
| | | | призер | 20 |
| | русский уровень | | участник | 15 |
| | | | призер | 25 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Разработка проектов, методических материалов | наличие собственных проектов, проектов, методических материалов | | 1 | 20 |
| | | | более 1 | 50 |
| Описание педагогического опыта | количество изданных публикаций, представленных в профессиональных СМИ | | 1 | 10 |
| | | | более 1 | 20 |
| | выступление на конференциях, семинарах | | краевой уровень всероссийский уровень | 10 20 |
| Организация | проведение мастер- | | 1 раз в квартал | 10 |

| | | | | | |
|-------------------------------------|---|---|--------------|--|--------------|
| | повышения профессионального мастерства педагогов | классов педагогов трансляции методов, технологий | для по форм, | более 1 раза в квартал | 25 |
| | Предъявление образовательных практик | уровень предъявления образовательных практик | | краевой российский | 10 30 |
| | | работа в составе экспертных групп | | краевой российский | 15 35 |
| Педагог дополнительного образования | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| | Сохранность количества потребителей муниципальных услуг дополнительного образования | стабильный состав объединения по годам обучения | | отсутствие отчисленных учащихся в течение квартала | 20 |
| | Полнота реализации дополнительной образовательной программы | выполнение учебного плана дополнительной образовательной программы | | 100% от запланированного в квартал | 20 |
| | Методическое обеспечение дополнительной образовательной программы (по каждой программе) | разработка планов-конспектов занятий в соответствии с программой | | наличие соответствия с программой | в до 10 с |
| | | изготовление инструктивно-методических материалов, дидактических материалов, учебно-наглядных пособий | | наличие материалов, пособий | до 30 |

| | | | |
|---|---|---|------------------------------|
| Ведение профессиональной документации | полнота и соответствие документов педагога дополнительного образования (журнал, рабочие программы, календарно-тематический план, аналитические записки, расписание работы объединения и др.) нормативным актам, регламентирующим работу | отсутствие замечаний к документам отчетный период | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня | уровень учреждения | доклад, выступление, публикация, презентация | 5 за каждое, но не более 30 |
| | краевой уровень | доклад, выступление, публикация, презентация | 15 за каждое, но не более 30 |
| | межрегиональный, российский уровни | доклад, выступление, публикация, презентация | 40 |
| Непрерывное профессиональное образование | участие в профессиональном конкурсе: краевого уровня, межрегионального уровня, российского уровня | сертификат участника | 10 15 20 |
| | победа | в диплом | |

| | | | |
|--|---|---|--|
| | <p>профессиональном конкурсе:</p> <p>краевого уровня,</p> <p>межрегионального уровня,</p> <p>российского уровня</p> | победителя | <p>15</p> <p>25</p> <p>40</p> |
| | участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы | сертификат, свидетельство | 10 |
| Интеграция в образовательный процесс учащихся с ограниченными возможностями и здоровья, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ОВД | наличие в группе обучающихся с ОВЗ, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ОВД | за каждого обучающегося | 0,5, но не более 20 |
| Организация деятельности с родителями обучающихся | проведение мероприятий с родителями (родительские собрания, совместные детско-взрослые мероприятия) | не менее 1 мероприятия в квартал | 5 за каждое, но не более 15 |
| Осуществление дополнительных видов работ | участие в проведении краевых массовых мероприятий | выполнение плана краевого массового мероприятия | 5 за каждое краевое массовое мероприятие, но не более 10 |
| | выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого образовательном | временные затраты со 100% качеством: до 1 часа до 2 часов | 5 7 |

| | | | | |
|---------------------------------------|--|--|---|----------|
| | | процессе оборудования и инвентаря, проведение погрузочно- разгрузочных работ | свыше 2 часов | 15 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| | Результаты обучающихся | средний процент освоения содержания программы обучающимися (по результатам промежуточной, итоговой аттестации) | 90 - 100% | 20 |
| | | достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях: | | |
| | | краевого уровня | участие призер | 5 15 |
| | | межрегионального уровня | участие призер | 10 20 |
| | | российского уровня | участие призер | 20 30 |
| | Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образователь ного процесса | отсутствие несчастных случаев | 0 случаев | 10 |
| Педагог- организатор | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Выполнение муниципально го задания | количество потребителей муниципальных услуг мероприятий | 100% соответствие показателям муниципального задания | 20 |

| | | | | | |
|--|---|---|--|-------------------------------|----|
| | | степень ответственности при организации и проведении массового мероприятия | руководит организацией и проведением мероприятия | 20 за каждое, но не более 100 | |
| | | | участвует в организации и проведении | 10 за каждое, но не более 50 | |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| | Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня | на уровне учреждения | доклад, выступление, публикация, презентация | 5 за каждое, но не более 30 | |
| | | краевой уровень | доклад, выступление, публикация, презентация | 15 за каждое, но не более 30 | |
| | | межрегиональный, российский уровень | доклад, выступление, публикация, презентация | 40 | |
| | Непрерывное профессиональное образование | участие в профессиональном конкурсе: | сертификат участника | | |
| | | | краевого уровня, межрегионального уровня, российского уровня | | 10 |
| | | | | | 15 |
| | | | | | 20 |
| | | победа в профессиональном конкурсе: краевого уровня, межрегионального уровня, российского уровня | диплом победителя | | |
| | | | | 15 | |
| | | | | 25 | |
| | | | | 30 | |
| | участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию | сертификат, свидетельство | 10 | | |

| | | | |
|--|---|---|-------------------------|
| | реализуемой программы | | |
| Выполнение технических условий массового мероприятия | полнота использования финансовых средств на проведение мероприятия | 90 - 100% | 25 |
| | соблюдение сроков, соответствие требованиям бухгалтерии | сдача финансового отчета о проведении массового мероприятия без замечаний | 15 |
| Осуществление дополнительных видов работ | выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого оборудования и инвентаря, используемого для организации массовых мероприятий, проведение погрузочно-разгрузочных работ | временные затраты со 100% в качеством: | |
| | | до 1 часа | 5 |
| | | до 2 часов | 10 |
| | | свыше 2 часов | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Результаты обучающихся | достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях | | |
| | | межрегионального уровня | участие 10 призер 20 |
| | | российского уровня | участие 20 призер 30 |
| Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образователь | отсутствие несчастных случаев | 0 случаев | 10 |

| | | | | |
|------------------|---|---|--|----|
| | ного процесса | | | |
| Педагог-психолог | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Сопровождение воспитанников в образовательном процессе | руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК) | работа МППК в соответствии с планом | 20 |
| | | проведение мероприятий для родителей воспитанников | проведение одного мероприятия | 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 | за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | 50 |
| | | | призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта | 70 |
| | | | презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов | 50 |
| | | адаптация вновь поступивших воспитанников, благотворный психологический климат | уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, воспитанников | 30 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Высокий уровень педагогического мастерства | организация работы службы психолого-педагогического сопровождения | отрицательная динамика возникновения конфликтов | 40 |

| | | | | |
|-----------|---|--|--|----------|
| | при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников | воспитанников | течение учебного года | |
| Экономист | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Исполнение финансово-экономических обязательств учреждения в соответствии с действующим законодательством | соблюдение и исполнение сроков, порядка заключения договоров, соглашений, контрактов | 100% исполнение обязательств | 60 |
| | Привлечение дополнительных ресурсов для эффективности и образовательной деятельности | получение финансовых ресурсов через конкурсы, гранты | за каждый привлеченный ресурс - 5% | 40 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Эффективность экономической, финансовой деятельности учреждения | доля исполненного бюджета, выполненных обязательств | 90 - 100% | 70 |
| | | | 80% | 60 |
| | | реализация финансового плана учреждения | 100% 90% | 50 40 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Сопровождение финансово-экономическое | соблюдение и исполнение сроков, порядков, норм | соответствие нормам, порядкам, срокам 100% | 50 |

| | | | | |
|-------------------|---|---|---|------|
| | й деятельности учреждения | оформления технических заданий, смет | | |
| | Непрерывное профессиональное развитие | участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций различного уровня | выступление докладом, сообщением; наличие публикаций; применение материалов курсов, семинаров | с 30 |
| Делопроизводитель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Полнота и соответствие документооборота законодательным и нормативным актам | выполнение требований по срокам и порядку хранения документов | отсутствие замечаний | 50 |
| | | выстроенная система хранения архивных документов, соблюдение требований предоставления архивных данных | наличие систематизированного архива, отсутствие замечаний | 40 |
| | | своевременное представление информации в органы государственной и муниципальной власти и внебюджетные фонды | отсутствие замечаний | 20 |
| | | соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников | отсутствие замечаний | 50 |
| | | внедрение и использование эффективных | и отработанные технологии делопроизводства | 40 |

| | | | | |
|---|---|--|---|---|
| | | способов и средств документооборота | | |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Оперативность выполняемой работы 30% | качественное исполнение документов установленные сроки | отсутствие замечаний | 40 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Коммуникативная культура | выстраивание конструктивных взаимодействий с сотрудниками учреждения | отсутствие замечаний | 60 |
| Водитель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Качественное транспортное обслуживание краевых мероприятий (ЕГЭ, мероприятия с детьми и др.) | отсутствие замечаний по транспортному обеспечению | 0 замечаний | 20 за каждое мероприятие, но не более 100 в квартал |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Осуществление дополнительных видов работ | мелкий ремонт транспортного средства | периодичность: 1 раз в месяц; свыше 2 раз в месяц | 10 |
| | | | | 30 |
| мойка транспортного средства | | ежедневно | 30 | |
| выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого оборудования и инвентаря, проведение погрузочно-разгрузочных работ | временные затраты со 100% качеством: | до 1 часа | 5 | |
| | | до 2 часов | 10 | |
| | | свыше 2 часов | 20 | |

| | | | | | |
|---|---|--|---|------------|----|
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| | Безаварийность, соблюдение правил дорожного движения | отсутствие ДТП | 0 предписаний | 50 | |
| | | отсутствие штрафных санкций | 0 штрафов | 50 | |
| | Коммуникативная культура | умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения | отсутствие жалоб | 20 | |
| Рабочий по комплексному обслуживанию здания, сторож (дежурный), дворник, уборщик производственных помещений | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| | Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения | соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности | отсутствие замечаний, жалоб | 70 | |
| | | отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций | отсутствие протоколов | 100 | |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| | Осуществление дополнительных видов работ | выполнение погрузочно-разгрузочных работ вручную | временные затраты со 100% сохранностью транспортируемого имущества: | до 1 часа | 10 |
| | | | | до 2 часов | 15 |
| свыше 2 часов | | | | 30 | |
| | проведение мелких ремонтных работ в учреждении, оборудования | временные затраты со 100% качеством: | до 1 часа | 10 | |
| | | | до 2 часов | 20 | |
| | | | свыше 2 часов | 50 | |

| | | | | |
|---------------------------------------|--------------------------|--|--|----|
| | | благоустройство территории | наличие элементов ландшафтного дизайна в помещениях и на территории учреждения | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| | Коммуникативная культура | умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения | отсутствие жалоб | 30 |

<*> исходя из 100-балльной системы.