

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «СОШ №6»

УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора МБОУ «СОШ № 6»
И.А. Федорова
2025 г.

**Положение об оплате и стимулировании труда
работников муниципального бюджетного
образовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 6 города
Лесосибирска»**

Положение об оплате труда и стимулировании работников
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №6 города Лесосибирска»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее-Положение) об оплате труда и стимулировании работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №6 города Лесосибирска» разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Постановления Правительства Красноярского края № 417-п от 20.05.2025 г. "О внесении изменения в постановление Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края", Устава города Лесосибирска, Решения городского Совета депутатов от 28.05.2015 № 526 «О системах оплаты труда муниципальных учреждений» Постановления администрации города Лесосибирска Красноярского края № 1186 от 04.07.2025, Устава школы и регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №6 города Лесосибирска».

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

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

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

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

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

2. Порядок и условия оплаты труда работников

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

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

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

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

2.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

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

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

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

3. Выплаты стимулирующего характера.

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

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

3. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей

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

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

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителей) определяется в размере, не превышающем размера, предусмотренного приложением № 10 к настоящему Примерному положению.

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

10 часов в неделю – директорам начальных общеобразовательных учреждений с количеством обучающихся до 50 человек, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений с количеством учащихся до 80 (в городах и поселках – до 100 человек);

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.1. При выплатах по итогам работы учитываются:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Приложение № 1
к Положению
об оплате труда работников
МБОУ «СОШ №6»

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников**

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

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

2. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	17 567
Художественный руководитель	17 765
Специалист по охране труда	14 143
Специалист по охране труда II категории	14 631
Специалист по охране труда I категории	15 161
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	18 705

8

Приложение № 2
к Положению
об оплате труда работников
МБОУ «СОШ №6»

Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Предель- ный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях ¹	10 %
2.	за ненормированный рабочий день ¹	10 %
3.	за классное руководство, кураторство ²	2 700 рублей
4.	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, осуществляющим классное руководство в классе; классе-комплекте.	
5.	в одном классе, классе-комплекте либо учебной группе в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	10 000 рублей

5.1	в двух и более классах, классах-комплектах либо учебных группах в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	20 000 рублей
6.	за заведование элементами инфраструктуры	950 рублей
7.	за проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки: учителям русского языка, литературы учителям математики учителям начальных классов учителям физики, химии, иностранного языка учителям истории, биологии и географии преподавателям профессиональных образовательных учреждений	за 1 час: 130 рублей 105 рублей 105 рублей 50 рублей 25 рублей 80 рублей
8.	за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»	2 500 рублей
9.	за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	2 500 рублей

<1> Начисляется пропорционально нагрузке.

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

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2 700 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 25 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

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

<3> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями (далее – районный коэффициент и процентная надбавка):

а) за счет межбюджетных трансфертов, передаваемых краевому бюджету из федерального бюджета на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) 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 № 3
к Положению
об оплате труда работников
МБОУ «СОШ №6»

Виды и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных образовательных учреждений города Лесосибирска

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

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

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

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

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности

и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;

выплаты по итогам работы.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности

и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 4 настоящего Положения.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, Учреждениями могут применяться иные критерии оценки результативности

и качества труда работников, не предусмотренные приложениями № 4, настоящего Положения.

4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером

не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

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

5.1 Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника 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 стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

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

в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

6. При выплатах по итогам работы учитываются:
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждений;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

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

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

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

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

Размер выплаты конкретному работнику Учреждения определяется по формуле:

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i, (3)$$

где:

C - размер выплаты конкретному работнику Учреждения в плановом периоде;

$C_{1\text{балла}}$ - 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.

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

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).

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

где:

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

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Учреждения, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего

характера, определенный согласно штатному расписанию Учреждения, на месяц в плановом периоде);

Qотп - 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.

Приложение № 4
к Положению
об оплате труда работников
МБОУ «СОШ №6»

Условия, размер установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников МБОУ «СОШ №6»

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельное количество баллов
Учитель (в том числе, осуществляющий образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (начального общего, основного общего образования))	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса, реализация программы воспитания	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, психолого-педагогическим консилиумом (далее – ИПК))	1
		руководство ученическими объединениями, детскими общественными организациями, проектами социального партнерства и/или руководство реализацией направлений программы воспитания	1
		участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, ИПК, других педагогических сообществах, подготовка отчетной документации	1
		участие в работе ученических объединений, детских общественных организаций, проектов социального партнерства, подготовка отчетной документации	1
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		

	Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	освоение образовательной программы по результатам внешних оценочных процедур (доля обучающихся, получивших отметки «4» и «5» на ОГЭ, и более 60 баллов на ЕГЭ)	1 результат - 0.5
	Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся (для учителей начальных классов)	повышение качества обученности (по итогам независимых оценочных процедур)	5
		стабильность (сохранение процента качества обученности по итогам независимых оценочных процедур)	4
		наличие призеров и победителей среди обучающихся, принявших участие в интеллектуальных, спортивных (командный зачёт), творческих мероприятиях различного уровня	Школьный уровень - 1м - 0.5 2м - 0.3 3м - 0.2 Муниципальный уровень - 1м - 3 2м - 2 3м - 1 Краевой уровень Победитель - 5 Призёр - 3 Всероссийский уровень Победитель - 10 Призёр - 7
		участие обучающихся в дистанционных конкурсах (для учителей начальных классов)	Участник - 0.1 Победитель - 0.2

	Организация деятельности, направленная на коррекцию нарушений в развитии (для учителей начальных классов)	повышение успеваемости обучающихся, испытывавших трудности в обучении (по итогам года)	3
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	наличие призового места в профессиональных (рейтинговых) конкурсах, проектах и программах	Муниципальный уровень - 5 Красовой уровень - 7 Всероссийский - 10
		участие в конкурсах профессионального мастерства, презентация результатов работы в форме статьи, публикаций, выступлений на профессиональных форумах, конференциях, семинарах	Статья - 0.5-1 Выступление - Муниципальный уровень - 2 Региональный - 5
	Работа с семьями обучающихся, воспитанников	проведение мероприятий для семей обучающихся, воспитанников	1
	Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников	не менее 65 % выпускников прошлого учебного года выпуска продолжают обучаться или трудоустроены	1
		отсутствие обучающихся, воспитанников состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	1
	Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных	своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей (законных представителей), общественности и др.)	1

	Работа по реализации законодательства об образовании	своевременность представления отчетных документов (акты обследования и др.) при осуществлении обходов территорий, закрепленных за общеобразовательными учреждениями, с целью выявления несовершеннолетних детей, подлежащих обучению и определения условий, в которых они проживают	1
	Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных	своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей (законных представителей), общественности и др.)	3
	Работа по реализации законодательства об образовании	своевременность представления отчетных документов (акты обследования и др.) при осуществлении обходов территорий, закрепленных за общеобразовательными учреждениями, с целью выявления несовершеннолетних детей, подлежащих обучению и определения условий, в которых они проживают	1
Педагог-психолог, социальный педагог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Сопровождение воспитанников, обучающихся в образовательном процессе	руководство психолого-педагогическим консилиумом, психолого-педагогической службой	1
		проведение мероприятий для родителей воспитанников, обучающихся (за одно мероприятие)	1
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников, обучающихся	участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	1
		наличие призового места в конкурсе проектов и программ	Школьный уровень- 1м - 0.5 2м - 0.3 3м - 0.2 Муниципальный

			уровень — 1м -3 2м -2 3м -1 Красвой уровень Победи- тель — 5 Призёр - 3 Всероссий- ский уро- вень Победи- тель - 10 При- зёр - 7
		участие в конкурсах професси- онального мастерства, презентация результатов работы в форме статьи, публикаций, выступлений на профес- сиональных форумах, конференциях, семинарах	Статья - 0.5-1 Выступле- ние — Му- ниципаль- ный уро- вень — 2 Региональ- ный - 5
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Высокий уро- вень педагогиче- ского мастерства при организации процесса психолого- педагогического со- провождения воспи- танников	Снижение количества обучаю- щихся, состоящих на различных ви- дах профилактического учёта в тече- ние учебного года	2
Педагог до- полнительного об- разования, музы- кальный руководи- тель, педагог-орга- низатор, инструк- тор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоя- тельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Руководство объединениями пе- дагогов	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методиче- скими объединениями, кафедрами)	1
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		

по труду, концерт- мейстер, тренер- преподаватель	Достижения воспитанников, обу- чающихся	организация участия обучаю- щихся в интеллектуальных, спортивных, творческих олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, сменах	1
		наличие призов и победите- лей среди обучающихся, принимаю- щих участие в интеллектуальных, спортивных, творческих мероприятиях различного уровня	Школьный уровень- 1м - 0.5 2м - 0.3 3м - 0.2 Муници- пальный уровень — 1м -3 2м -2 3м -1 Краевой уровень Победи- тель – 5 Призёр - 3 Всероссий- ский уро- вень Победи- тель - 10 Призёр - 7
	Организация деятельности дет- ских объединений, организаций	создание и реализация соци- альных проектов, программ	5
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Высокий уро- вень педагогиче- ского мастерства при организации об- разовательного про- цесса	участие в конкурсах професси- онального мастерства, презентация результатов работы в форме статьи, публикаций, выступлений на профес- сиональных форумах, конференциях, семинарах	Статья - 0.5-1 Выступле- ние – Му- ниципаль- ный уро- вень – 2 Региональ- ный - 5
		внедрение новых технологий форм, методов, приемов, demonstra- ция их при проведении мастер-клас- сов, творческих отчетов, концертов, выступлений	1

		проведение мероприятий согласно календарному плану воспитательной работы	1
Заведующий библиотекой, библиотечкарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Создание системы работы по повышению мотивации воспитанников, обучающихся к чтению	не менее 80 % воспитанников, обучающихся и работников учреждения пользуются библиотечным фондом учреждения (по итогам года)	5
	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	наличие и реализация программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Сохранность библиотечного фонда учреждения	списывается менее 20 % фонда литературы	2
	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов, воспитанников, обучающихся	проведение уроков информационной культуры 1 раз в четверть	1 занятие - 0.3
		проведение дней информирования 1 раз в четверть	мероприятие- 0.3
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Высокий уровень профессионального мастерства	систематическая работа по повышению профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности, внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	1
	Оперативность в решении поставленных задач	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	1
Секретарь-машинистка	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		

	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	соответствие подготовленных документов установленным требованиям	1
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Оперативность в решении поставленных задач	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	2
	Обработка и предоставление информации	отсутствие замечаний	2
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	соблюдение регламентов по созданию внутренних документов	1
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщик служебных помещений, дворник, лаборант, гардеробщик	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	отсутствие замечаний надзорных органов, аварий и аварийных ситуаций	1
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	1
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Осуществление дополнительных работ	постоянное проведение погрузочно-разгрузочных работ	1
		своевременное и качественное проведение ремонтных работ	2
		отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	2

	Оперативность в решении поставленных задач	выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества	2
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Благоустройство территории учреждения	наличие зеленой зоны, ландшафтного дизайна	1
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Организация работы по соблюдению правил техники безопасности	контроль за ведением документации учреждения по проведению инструктажей с обучающимися, воспитанниками, работниками учреждения	1
	Взаимодействие с учреждениями и организациями	проведение командно-штабных, тактико-специальных учений 2 раза в год	2
		ведение учета военнообязанных в образовательном учреждении, предоставление сведений в военкоматы	1
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Достижения обучающихся, воспитанников	наличие призов и победителей среди обучающихся, принимающих участие в интеллектуальных, спортивных, творческих мероприятиях различного уровня	Школьный уровень - 1м - 0.5 2м - 0.3 3м - 0.2 Муниципальный уровень - 1м - 3 2м - 2 3м - 1 Красвой уровень Победитель - 5 Призёр - 3 Всероссийский уровень

			Победитель - 10 Призёр - 7
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Своевременность разработки инструктивных документов	своевременно разработан план гражданской обороны учреждения	1
Инженер-программист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных технологий	отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база)	1
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Техническое и программное обеспечение, его использование в работе учреждения	стабильное функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	1
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Обработка и предоставление информации	отсутствие замечаний	1
Специалист по кадрам	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Соблюдение законодательства	отсутствие штрафов, взысканий, замечаний	1
	Обработка и предоставление информации	отсутствие замечаний	1
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		

	Оперативность в работе	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	2
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Работа с входящей корреспонденцией	своевременная подготовка ответов	2
	Качество выполняемых работ	отсутствие возврата документов на доработку	1
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (далее — советник директора)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Вовлечение обучающихся в социально полезную деятельность	Количество организованных мероприятий федерального календарного плана воспитательной работы	1 за каждое мероприятие
		количество мероприятий, организованных для обучающихся «группы риска»	1 за каждое мероприятие
	Взаимодействие с участниками образовательного процесса	количество социальных партнеров (общественно-государственные детско-юношеские организации, общественные объединения, бизнес-сообщества, филармонии, библиотеки и др.), участвовавших в мероприятиях, организованных советником директора	1 за каждого партнера
		взаимодействие с родителями как организаторами и участниками образовательных событий по реализации программы воспитания	1
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Организация взаимодействия с детскими общественными объединениями	не менее 30 % обучающихся (от общего количества), вовлечены в мероприятия Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых»	3
		не менее 5 % обучающихся (от общего количества), вовлечены в деятельность школьного актива	1

	Выявление и развитие у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой физкультурно-спортивной деятельности, участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	не менее 10 % обучающихся (от общего количества), вовлечены в дни единых действий, программы, проекты всероссийского уровня (в том числе тематических смен в федеральных детских центрах)	1
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Активное участие в работе методических (профессиональных) объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной, инновационной	участие и достижение в профессиональных конкурсах	
		уровень и статус участия в профессионально-общественной деятельности, в том числе экспертной: участие в работе оргкомитетов, рабочих групп, экспертных комиссий, жюри конкурсов, в судействе соревнований, сопровождение педагогической практики студентов, наставничество, участие в грантовых и молодежных конкурсах и др.	1
		представление результатов профессиональной деятельности в виде выступлений, открытых мероприятий, мастер-классов, публикаций и пр.	1

Приложение № 5
к Положению
об оплате труда работников
МБОУ «СОШ №6»

**Размер
персональных выплат работникам
МБОУ «СОШ №6»**

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

3.	водителям автомобилей, осуществляющим перевозку обучающихся на автобусах ⁴	3 848 руб- лей
4.	ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевых государственных профессиональных образовательных организаций (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику краевой государственной профессиональной образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях) ⁵	5 000 руб- лей
7.	за наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	2 500 руб- лей 1 500 руб- лей

<1> Начисляются пропорционально нагрузке.

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

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

<4> Выплата водителям автомобилей, осуществляющим перевозку обучающихся на автобусах, устанавливается в том числе водителям автомобилей, работающим на нескольких видах автотранспортных средств, в случае если работа на автобусах занимает более 50% рабочего времени в календарном году.

<5> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевых государственных профессиональных образовательных организаций осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

или надбавка за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями (далее – районный коэффициент и процентная надбавка):

а) за счет межбюджетных трансфертов, передаваемых краевому бюджету из федерального бюджета на обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

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.

При осуществлении трудовых функций советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевых государственных профессиональных образовательных организаций в двух и более образовательных организациях выплата осуществляется по основному месту работы из расчета 5 тысяч рублей за 0,5 ставки.

Приложение № 6
к Положению
об оплате труда работников
МБОУ «СОШ №6»

**Размер
выплат по итогам работы работникам МБОУ «СОШ №6»**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия	Предельное количество баллов
Участие в организации мероприятий	региональный уровень	5
Участие в инновационной деятельности	реализован этап проекта	5
	реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности	10
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	внедрены современных форм работы и нестандартных методов организации труда	5
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	задание выполнено в срок в полном объеме	5
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	наличие динамики в результатах	5
Результативность учащихся, воспитанников в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на:	
	региональном уровне	5
	муниципальном уровне	3
	уровне учреждения	5

Приложение № 7
к Положению
об оплате труда работников
МБОУ «СОШ №6»

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия
их осуществления, критерии оценки результативности и качества
деятельности учреждений для руководителей**

Общеобразовательные учреждения

Долж- ность	Критерии оценки эффек- тивности и каче- ства деятельно- сти учреждения	Условия	Пре- дельный раз- мер выплат к окладу (долж- ностному окладу), ставке зара- ботной платы
1	2	3	4
Руко- водитель учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень само- стоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспече- ние стабильного функционирова- ния учреждения	отсутствие замечаний со стороны органов, уполномо- ченных на осуществление гос- ударственного контроля (надзора) (далее – надзорных органов), срок устранения ко- торых прошел	10 %
		отсутствие травм, несчастных случаев	5 %
		отсутствие претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя	14 %

		выполнение квоты по приему на работу инвалидов	1 %
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Обеспечение развития учреждения	организация деятельности региональной (базовой) площадки, регионального (ресурсного, базового, методического, учебно-методического, координационного) центра (за каждую единицу)		10 %
	организация участия обучающихся в конкурсах, мероприятиях муниципального, регионального уровней		5%
	организация участия педагогов, конкурсах, мероприятиях муниципального, регионального уровней		5%
	наличие практик наставничества		5 %
	Выплаты за качество выполняемых работ		
Результативность деятельности учреждения	не менее 80% обучающихся, включены в проекты, программы, мероприятия, направленные на профессиональную ориентацию		10%
	не менее 80% обучающихся, включены в проекты и программы, мероприятия, направленные на патриотическое воспитание		10 %

		не менее 30% обучающихся, вовлечены в добровольческую и общественную деятельность	5%
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	5 %
		отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5 %
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие предписаний надзорных органов), срок устранения которых прошел	5 %
		отсутствие травм, несчастных случаев	5 %
		отсутствие замечаний, претензий со стороны учредителя, руководителя учреждения	10 %
		своевременное и качественное предоставление отчетной документации	5 %
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях на региональном уровне	5 %
		организация участия обучающихся в мероприятиях на	5 %

	муниципальном и региональном уровнях	
	не менее 50 % педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	10 %
Выплаты за качество выполняемых работ		
Результативность деятельности учреждения	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых отметок обучающихся (качество обученности не ниже 70 %)	10 %
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	5 %
	не менее 25 % обучающихся вовлечены в проектную и исследовательскую деятельность	5%
	выполнение плана по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	5 %
	отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5 %

Приложение № 8
к Положению
об оплате труда работников
МБОУ «СОШ №6»

Размер персональных выплат руководителям, заместителям руководителей учреждений

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер вы- плат к окладу (должност- ному окладу)
	За сложность, напряженность и особый режим ра- боты:	
	наличие зданий до 3 (включительно)	10 %
	свыше 3	20 %
	За опыт работы при наличии звания, ученой сте- пени ¹	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ²	5 000 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ²	1 750 рублей

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

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

Приложение № 9
к Положению
об оплате труда работников МБОУ
«СОШ №6»

**Размер выплат по итогам работы руководителям учреждений,
их заместителям**

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

Результаты итоговой аттестации	Отсутствие обучающихся, не прошедших итоговую аттестацию	20%
--------------------------------	--	-----

Приложение № 10
к Положению
об оплате труда работников
МБОУ «СОШ №6»

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

№ п/п	Наименование типов учреждений	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников, раз	
		руководитель учреждения	заместители руководителя
	2	3	4
1.	Дошкольные образовательные учреждения	1,5	1,3
2.	Общеобразовательные учреждения	3,3	3,1
3.	Учреждения дополнительного образования	4,2	2,6
4.	Прочие учреждения образования	3,2	2,9

Приложение 11
к Положению
об оплате труда работников
МБОУ «СОШ №6»

**Количество должностных окладов
руководителю учреждения и его заместителю,
учитываемых при определении объема средств на выплаты
стимулирующего характера**

№ п/п	Учреждения	Предельное ко- личество долж- ностных окла- дов руководи- теля учрежде- ния, в год	Предельное ко- личество долж- ностных окладов заместителя ру- ководителя учре- ждения, в год
1	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №1 города Лесосибирска»	12,0	10,9
2	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №2 города Лесосибирска»	11,5	10,5
3	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №4 города Лесосибирска»	11,0	10,0
4	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Основная общеобразовательная школа №5 города Лесосибирска»	11,0	10,0
5	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №6 города Лесосибирска»	12,0	10,9
6	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №8 города Лесосибирска»	11,5	10,5
7	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение	12,0	10,8

	«Средняя общеобразовательная школа №9 города Лесосибирска»		
8	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Лицей» города Лесосибирска»	11,5	10,5
9	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Гимназия» города Лесосибирска»	11,5	10,5
10	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №1 «Росток»	11,0	10,5
11	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №2 «Сибирячок»	10,0	9,1
12	Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №6 «Светлячок»	11,0	10,0
13	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей №10 «Кораблик»	11,0	10,0
14	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому направлению развития детей №17 «Звездочка»	10,0	
15	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №31 «Аленушка»	11,0	10,0

16	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №33 «Белочка»	10,0	
17	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №34 «Колокольчик»	11,0	10,0
18	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №40 «Калинка»	11,0	10,0
19	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей №41 «Лесная сказка»	11,0	10,0
20	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №42 «Аленький цветочек»	8,0	
21	Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому направлению развития детей №43 «Журавушка»	10,0	9,1
22	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №53 «Радуга»	11,0	10,0
23	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребенка - детский сад №54 «Золушка»	11,0	10,0
24	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №55 «Радость»	11,0	10,0

25	Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей «Центр дополнительного образования детей города Лесосибирска»	12,0	10,8
26	Муниципальное бюджетное учреждение «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи города Лесосибирска»	11,5	10,3

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «СОШ №6»

Немкова /Л.Ж.Немкова
«16» июля 2025 г.



УТВЕРЖДАЮ:

И.О. директора МБОУ «СОШ №6»
И.А. Федорова

2025 г.

**Положение об оплате и стимулировании труда
работников муниципального бюджетного
образовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 6 города
Лесосибирска»**