

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ  
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ  
муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Гимназия № 3»**

Регистрационный № 4242 от «05» июля 2018 года.

**От работодателя:**

 Директор муниципального  
бюджетного  
общеобразовательного  
учреждения «Гимназия № 3»

А.И.Пронина

(личная подпись) (инициалы, фамилия)  
« 30 » июля 2023г.

**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учрежде-  
ния «Гимназия № 3»



А.М. Ситникова

(личная подпись) (инициалы, фамилия)  
« 30 » июля 2023г.

Департамент экономической политики  
и инвестиционного развития  
администрации г. Красноярска  
**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
Изменения и дополнения  
к коллективному договору

№ 4242/7 от « 07 » 07 2023 г.

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ**  
**К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**  
**муниципального бюджетного общеобразовательного**  
**учреждения «Гимназия № 3»**

Регистрационный №4242 от «05» июля 2018 года.

В связи с изменениями в Постановлении администрации города Красноярска № 14 от 27.01.2010г. (с изменениями и дополнениями) внести следующие изменения и дополнения в коллективный договор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 3» (Регистрационный № 4242 от «05» июля 2018 года):

1) Приложение №1 Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №3» изложить в новой редакции:

**Приложение №1**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №3» (далее – Положение) разработано в соответствии в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 №1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников МБОУ «Гимназия №3» (далее – Учреждение).

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 Красноярска, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. (п. 1.2 в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 06.11.2013 №619).

1.3. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования всех категорий работников. (в ред. Постановления Главы г. Красноярска от 19.04.2010 №176).

## **II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы**

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, установленных *Приложением №1.1* к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в соответствии с *Приложением №1.2* к настоящему Положению.

## **III. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

за работу в местностях с особыми климатическими условиями – 30%;

районный коэффициент – 30%;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ);

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ);

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ);

другие виды компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

<b>№ п/п</b>	<b>Виды компенсационных выплат*</b>	<b>Размер выплат</b>
1.	За ненормированный рабочий день	15%
2.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения).	20%
3.	Работникам оздоровительных лагерей всех типов и наименований за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени.	15%

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

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

4.2. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово-хозяйственной деятельности).

Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) составляет не менее 20% от фонда оплаты труда учреждения.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя предусматривается в размере не более 15% от общего объема выплат стимулирующего характера работников и выделяется

в бюджетной смете учреждения (плане финансово–хозяйственной деятельности).

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:

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, 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.

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждением 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 гимназии.

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

4.6. Персональные выплаты (с учетом квалификационной категории, 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), обеспечения региональной выплаты.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с *Приложением №1.3* к настоящему Положению.

4.6.1. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудо-вых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009г. № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений» (с изменениями: Закон Красноярского края «О внесении изменений в закон Красноярского края «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений» №5-1518 от 20.09.2013г.; в редакции №03-516 от 11.10.2012г.; в соответствии со ст. 41, 58, 59 Устава города Красноярска), предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений» (с изменениями: Закон Красноярского края «О внесении изменений в закон Красноярского края «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений» №5-1518 от 20.09.2013г.; в редакции №03-516 от 11.10.2012г.; в соответствии со ст. 41, 58, 59 Устава города Красноярска), и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже раз-

мера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009г. № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений» (с изменениями: Закон Красноярского края «О внесении изменений в закон Красноярского края «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений» №5-1518 от 20.09.2013г.; в редакции №03-516 от 11.10.2012г.; в соответствии со ст. 41, 58, 59 Устава города Красноярска), исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009г. № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений» (с изменениями: Закон Красноярского края «О внесении изменений в закон Красноярского края «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений» №5-1518 от 20.09.2013г.; в редакции №03-516 от 11.10.2012г.; в соответствии со ст. 41, 58, 59 Устава города Красноярска), исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной доплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных



к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.7. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтных объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- 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 гимназии устанавливается в соответствии с *Приложением №1.4* к настоящему Положению.

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

4.8. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления гимназии.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников гимназии, и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников гимназии и ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников учреждения.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы может устанавливаться в абсолютном размере.

4.9. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждение применяет 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;

$C_{1 \text{ балла}}$  - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат;

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

$$C_{1 \text{ балла}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \sum_{ni}^{i=1} B_{ni} ,$$

где:

$Q_{\text{стим}}$  - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом периоде;

$Q_{\text{стим рук}}$  - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя учреждения, утвержденный в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности);

$n$  - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период, за исключением руководителя учреждения, его заместителей.

$Q_{\text{стим}}$  не может превышать  $Q_{\text{стим1}}$

$$Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}} ,$$

где:

$Q_{\text{стим1}}$  - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зп}}$  - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово – хозяйственной деятельности) учреждения на плановый период;

$Q_{\text{гар}}$  - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый период), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{отп}}$  - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые два дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый период.

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}},$$

где:

$Q_{\text{баз}}$  - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый период без учета выплат по итогам работы;

$N_{\text{отп}}$  - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{\text{год}}$  - количество календарных дней в плановом периоде.

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

4.11. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с *Приложением №1.5* к настоящему Положению.

4.12. Изменение или лишение стимулирующих выплат производится по приказу директора гимназии на основании письменного аргументированного материала, предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы.

Основанием для полного лишения или частичного снятия стимулирующих выплат могут быть следующие случаи:

- невыполнение должностных обязанностей или отказ работника от выполнения определенной работы в пределах должностных обязанностей;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- нарушение трудовой дисциплины, а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника;
- снижение качества работы, за которые были определены доплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты;
- отсутствие на работе по неуважительной причине.

## **V. Единовременная материальная помощь**

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

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя Учреждения в связи с бракосочетани-

ем, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

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

## **VI. Условия оплаты труда руководителя и заместителей руководителя**

6.1. Оплата труда руководителя и заместителей руководителя осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

6.1.1. При установлении условий оплаты труда руководителю, заместителям руководителя учреждения необходимо обеспечить непревышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.14 настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителями руководителя всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

6.2. Размеры должностных окладов заместителям руководителя устанавливаются руководителем Учреждения на 10-30% ниже размеров должностного оклада руководителя.

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

при высшей квалификационной категории – 20%;

при первой квалификационной категории – 15%;

6.3. Выплаты компенсационного характера руководителя и заместителям руководителя устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.4. Руководителю и заместителям руководителя в пределах объема средств, выделенного в бюджетной смете учреждения (плане финансово-хозяйственной деятельности) на выплаты стимулирующего характера труда руководителю и заместителям руководителя могут устанавливаться следующие выплаты 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;
- выплаты по итогам работы.

6.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений руководителя и заместителей руководителя определяются согласно **Приложению №1.6** к настоящему Положению.

6.6. Виды и размер персональных выплат руководителю и заместителям руководителя определяется согласно **Приложению №1.7** к настоящему Положению.

6.7. При выплатах по итогам работы учитываются:

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

Размер выплат по итогам работы руководителю и заместителям руководителя определяется согласно *Приложению №1.8* к настоящему Положению.

6.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю и заместителям руководителя устанавливаются сроком на три месяца в процентах от должностного оклада.

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

6.10. Решение о стимулирующих выплатах директору учреждения осуществляется ежеквартально комиссией по установлению стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города на основании аналитической информации о показателях деятельности гимназии, предоставляемой районным управлением образования.

6.11. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

6.12. Руководителю и заместителям руководителя может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

6.13. Размер стимулирующих выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителям учреждений снижается в случае наличия дисциплинарного взыскания не снятого на момент принятия решения комиссией:

в виде замечания – на 10%;

в виде выговора – на 20%.

В случае наличия одновременно двух и более видов дисциплинарных взысканий размер процентов, на которые снижаются стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высо-

кие результаты работы, за качество выполняемых работ суммируются, но не более чем на 30%.

6.14. 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 руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в размере согласно приложениям №6 и №8 «Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №3».

**VII. Порядок начисления заработной платы  
при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания,  
увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно  
отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной  
трудовым договором**

7.1. Оплата труда работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$$C_p = \text{ФОТр} / \text{Чр} / \text{Кдн},$$

где

$C_p$  – размер оплаты за один день работы для иных работников;

ФОТр – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, в соответствии со штатным расписанием.



Чр – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием;

Кдн – плановое годовое количество рабочих дней по шестидневной рабочей неделе.

Расчет заработной платы с учетом объема выполненной работы при совмещении, расширении зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, при начислении заработной платы определяется по следующей формуле:

$$Зп = Ср*(P/100\%),$$

где

Зп – размер заработной платы;

Ср – размер оплаты за один день работы для иных работников;

Р - объем работы по должности, выполняемой при совмещении, расширении зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы в процентном отношении.

Размер доплаты за один рабочий час педагогической работы при совмещении, расширении зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается при тарификации и действует до проведения следующей тарификации.

Размер доплаты за один рабочий день прочих работников при совмещении, расширении зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии со штатным расписанием по состоянию на 01 сентября.

При индексации заработной платы стоимость одного часа педагогического работника и стоимость одного дня прочих работников увеличивается на коэффициент индексации заработной платы по каждой должности.

**Минимальный размер оклада (должностного оклада),  
ставки заработной платы**

1. Минимальные размеры окладов работников образования

<b>Квалификационные уровни</b>		<b>Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>		
Секретарь учебной части		3849,0
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>		
1 квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый)	при наличии среднего профессионального образования	6649,0
	при наличии высшего профессионального образования	7569,0
2 квалификационный уровень (концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель)	при наличии среднего профессионального образования	6959,0
	при наличии высшего профессионального образования	7926,0
3 квалификационный уровень (воспитатель, методист, педагог-психолог)	при наличии среднего профессионального образования	7623,0
	при наличии высшего профессионального образования	8683,0
4 квалификационный уровень (преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях)	при наличии среднего профессионального образования	8341,0
	при наличии высшего профессионального образования	9505,0

## 2. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепромышленных должностей

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (делопроизводитель, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка)	4053,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень (инспектор по кадрам, секретарь руководителя, лаборант, техник, техник-программист)	4498,0
2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством)	4943,0

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по охране труда» устанавливается в размере **4943 руб.**

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по закупкам» устанавливается в размере **4943 руб.**

## 3. Минимальные размеры окладов работников культуры, искусства и кинематографии

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «заведующий библиотекой» устанавливается в размере **8367 руб.**

## 4. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	3481,0

**Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения, выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

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

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

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

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 краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края;

K – повышающий коэффициент.

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

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Рначение повышающего коэффициента %
1	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15
2	второй квалификационной категории	10
	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников общеобразовательных учреждений	35
	для педагогических работников дошкольных общеобразовательных учреждений	50
	для педагогических работников прочих общеобразовательных учреждений	20

3.1 Условиями установления повышающего коэффициента являются:

коэффициент устанавливается всем педагогическим работникам учреждения в одинаковом размере;

коэффициент устанавливается в случае, если доля стимулирующих выплат педагогических работников за качество и результаты труда превышает 15% от общего фонда оплаты труда.

Расчет повышающего коэффициента (k) в конкретном учреждении осуществлять следующим образом:

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без персональных выплат <15%, то k=0%;

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без персональных выплат >15%, то коэффициент рассчитывается по формуле

$$k = Q1 / Q_{\text{окл}} * 100\%,$$

где Q1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

Q окл – объем средств, предусмотренный на выплату минимальных окладов (должностных окладов) педагогических работников.

$$Q1 = Q - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

Где Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;  
 $Q_{\text{гар}}$  – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, персональных стимулирующих выплат;

$Q_{\text{стим}}$  – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на стимулирующие выплаты педагогическим работникам, определяется в размере не менее 15% от фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{отп}}$  – 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 педагогических работников.

Если  $k >$  предельного значения, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

### Приложение №1.3

#### Виды и размер персональных выплат работникам Учреждения

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы*
1.	выплата за опыт работы в занимаемой должности**:	
	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», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения». <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный», <***> при условии соответствия почетного звания профилю учреждения.	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%

	<p>при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения &lt;***&gt;</p> <p>при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения &lt;***&gt;</p> <p>при наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения». &lt;***&gt;</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» &lt;*&gt; при условии соответствия почетного звания профилю учреждения.</p>	<p>25%</p> <p>30%</p> <p>25%</p> <p>30%</p>
	<p>свыше 10 лет</p> <p>при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения &lt;***&gt;</p> <p>при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения &lt;***&gt;</p> <p>при наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения. &lt;***&gt;</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» &lt;*&gt; при условии соответствия почетного звания профилю учреждения.</p>	<p>25%</p> <p>35%</p> <p>40%</p> <p>35%</p> <p>40%</p>
2.	<p>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.</p> <p>Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения</p>	20%
3.	<p>Учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ в образовательных учреждениях (пропорционально нагрузке):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• истории, биологии и географии;</li> <li>• физики, химии, иностранного языка;</li> <li>• математики;</li> </ul>	<p>5%</p> <p>10%</p> <p>20%</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• начальных классов;</li> <li>• русского языка и литературы</li> </ul>	20% 25%
4.	Учителям и иным педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя <***>	2700 руб.
5.	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <*****>: кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
6.	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, осуществляющим классное руководство в классе, классе-комплекте <*****>	
	в одном классе, классе-комплекте	5000 рублей
	в двух и более классах, классах-комплектах	10000 рублей

<\*> 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 профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<\*\*\*\*\*> Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2 700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся

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

<\*\*\*\*\*> 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 и процентная надбавка).



Финансовое обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется:

а) за счет иного межбюджетного трансферта на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, предоставляемого из краевого бюджета, - на выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам;

б) за счет средств субвенции на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях, за исключением обеспечения деятельности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала и иных категорий работников образовательных организаций, участвующих в реализации общеобразовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, - 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.

(сноска в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 09.12.2021 N 998)

#### *Приложение №1.4*

#### **Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения**

<b>Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения</b>	<b>Условия</b>		<b>Количество баллов</b>
	<b>наименование</b>	<b>индикатор</b>	
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	выполнен в срок,	25
	Капитальный ремонт	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 реализованных проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

**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)**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников гимназии	Условия		Кол-во баллов	Период, на который устанавливается выплата
		наименование	индикатор		
Педагогические работники:  <b>УЧИТЕЛЬ</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Организация и руководство проектной и исследовательской деятельности обучающихся	участие обучающихся в конференциях разного уровня	представление результатов на конференциях разного уровня, в т.ч. международный и федеральный уровень	5 (за одного учащегося)	на месяц
			краевой уровень	4 (за одного учащегося)	
			муниципальный уровень	3 (за одного учащегося)	
		уровень образовательного учреждения	2 (за одного учащегося)		
			наличие победителей и призеров, в т.ч. международный и федеральный уровень	15 (за одного учащегося)	на месяц
			краевой уровень	10 (за одного учащегося)	
			муниципальный уровень	5 (за одного учащегося)	
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями, кураторство ОП ФГОС, кураторство ОП НОО и ОП ООО, руководство группой по составлению ОП ООО и др.)	обеспечение работы в соответствии с планом	10	на месяц
		участие в работе судейской коллегии	разовое участие (приказ)	5	на месяц

		легии, жюри, в проектных и творческих группах и др.		(за участие в каждой комиссии)	
Сопровождение детей в образовательном процессе		проведение дополнительных занятий по утвержденному плану, образовательной программе по подготовке к ГИА (ОГЭ, ЕГЭ)	обеспечение работы с учащимися в соответствии с программой и отчетной профдокументацией учителя. Участие обучающихся (% участвующих от числа обучающихся)  до 25%; от 25% до 50%; от 50% до 75%; от 75% до 100%	5 10 15 20	на месяц
		организация школ-погружений с учащимися по отдельным предметам (в том числе – выездные).	приказ по школе, программа погружения	10	на месяц
Успешность учебной работы (по гимназии)		качество академической успешности по итогам оценочного периода согласно локальным нормативным актам учреждения	свыше 70%	10	на месяц
			60 – 70 %	5	
Подготовка и проведение школьного уровня «Всероссийской олимпиады школьников»		проверка олимпиадных работ	наличие протокола проведения школьного этапа «Всероссийской олимпиады школьников» по предмету	1 (за проверку 10 работ)	на месяц
Подготовка и проведение пробных экзаменационных работ по предметам (ОГЭ, ЕГЭ); ККР и ВПР		проверка работ	наличие протокола проверки - русский язык и литература (9-11 кл.) - математика (10-11 кл., профиль) - английский язык (9-11 кл.), математика (7-9 кл.) - физика, математика (10-11 кл., база) - все остальные предметы	4 (за проверку 10 работ) 4 (за проверку 10 работ) 3 (за проверку 10 работ) 2 (за проверку 10 работ) 1 (за проверку 10 работ)	на месяц
Дополнительная работа, не входящая в		1. Работа с нормативной документацией	100% исполнение ведение официальной документации, отсутствие жалоб и	20	на месяц

должностные обязанности	2. Администрирование сайта школы.	претензий, выполнение плана, своевременное проведение инструктажей Постоянное ведение и обновление школьного сайта (приказ) Предоставление материалов на сайт (описание мероприятия + фотографии)	5  1 (одно мероприятие)	на месяц
	3. Проведение систематической работы по озеленению школьных помещений (фойе, рекреаций, школьных коридоров) в течение учебного года и пришкольного участка в весенне/осенний период.	Эстетичный вид школьных помещений в течение учебного года, озеленение пришкольного участка в весеннее/осенний период.	5	на месяц
	4. Участие в ремонте школьных помещений (классных комнат, мест общего пользования).	Создание комфортных и безопасных условий для участников образовательного процесса.	5	на месяц
	5. Выполнение обязанностей начальника пришкольного летнего оздоровительного лагеря.	Отсутствие сбоев, жалоб в работе по организации летней занятости учащихся. Ведение статотчётности по итогам организации летней занятости учащихся, предоставление информации в Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю.	15	на месяц
	6. Сопровождение учащихся на выездные мероприятия различного уровня	приказ	2 (каждое мероприятие)	на месяц
Обеспечение бесперебойного и рационального обеспечения образовательного процесса	диспетчерская работа (расписание)	отсутствие систематических сбоев в работе	50	на месяц
Внедрение современных средств автома-	ведение баз автоматизированного сбора информации	постоянное ведение баз автоматизированного сбора информации (КИАСУО). Отсут-	10	на месяц

	тизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий		ствие расхождений статистических данных с фактическими данными. Постоянное ведение баз автоматизированного сбора информации (электронный журнал (администрирование), муниципальные задания, база данных «Одаренные дети Красноярья», мониторинг ЦОКО, bus.gov.ru и др.) устанавливается при отсутствии замечаний со стороны проверяющих органов.	5 (за каждый проект)	на месяц
	Работа с семьями обучающихся	проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся	каждое мероприятие. Сценарный план мероприятия предварительно представлен на согласование заместителю директора по ВР и сформирован анализ (отчет) проведенного мероприятия.	5	на месяц
		за специально организованную результативную работу по профилактике правонарушений (для классных руководителей)	своевременное информирование органов системы профилактики о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в их отношении, о родителях (иных законных представителях), не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих свои обязанности в отношении детей; выведение семей и несовершеннолетних из социально опасного положения	4	на месяц
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
	Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	очное участие (документально подтвержденное) школьников в мероприятиях различного уровня	внутри учреждения: муниципальные: региональные: федеральные:	2 3 4 5	на месяц
		наличие победителей, призёров, дипломантов, лауреатов за одного ученика, в том числе во «Всероссийской олимпиаде школьников»	внутри учреждения: – дистантное – очное муниципальные:	1 2	

	(обязательное наличие подтверждающих документов).	<ul style="list-style-type: none"> <li>– дистантное 3</li> <li>– очное 5</li> <li>городские:</li> <li>– дистантное 4</li> <li>– очное 10</li> <li>региональные:</li> <li>– дистантное 4</li> <li>– очное 15</li> <li>федеральные:</li> <li>– дистантное 5</li> <li>– очное 20</li> <li>международные:</li> <li>– дистантное 5</li> <li>– очное 25</li> </ul>		
	качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, ГИА)	<ul style="list-style-type: none"> <li>высокий уровень (выше показателя по муниципальному образованию)</li> <li>средний уровень (на уровне среднего показателя по муниципалитету)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>10</li> <li>5</li> </ul> <p>(в зависимости от количества сдающих)</p>	на месяц
	организация деятельности учащихся по работе на пришкольном участке, озеленение помещений гимназии	количество участников от общего числа обучающихся: не менее 70%	10	на месяц
Руководство и организация проектных и творческих групп (организация детей для успешного участия в различных творческих группах и проектах), связанных	разработка и реализация проектов и программ, их публичное представление	<ul style="list-style-type: none"> <li>– внутри учреждения; 4</li> <li>– муниципальные; 5</li> <li>– городские; 10</li> <li>– региональные; 15</li> <li>– федеральные 20</li> </ul>		на месяц
		презентация результатов работы в форме статьи (в том числе, в сети Интернет), выступления на форумах педагогов	10 за единицу	на месяц

с образовательной деятельностью (включая социальные проекты)	участие в конкурсе проектов и программ	призовое место в конкурсе проектов и программ (документально подтвержденное):		
		муниципальный уровень	5	на месяц
городской уровень	10			
региональный уровень	15			
федеральный уровень	20			
		участие в конкурсе проектов (разного уровня)	2 (за одно мероприятие)	на месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	участие в конкурсах профессионально мастерства (в том числе дистанционных)	участие (наличие регистрационной карточки участника)	5	на месяц
		призёр:		на месяц
		– муниципальные;	8	
– региональные;	10			
– федеральные	15			
		победитель:		на месяц
		– муниципальные;	20	
		– региональные;	25	
		– федеральные	30	
Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	наличие публикаций в изданиях (в том числе в средствах СМИ, сети Интернет); публичные выступления	– внутри учреждения (педсовет, годовой методический отчёт);	5	на месяц
		– муниципальные;	10	
	– региональные;	15		
	– федеральные	20		
	проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков, занятий). Обязательное наличие конспекта открытого мероприятия, его самоанализ.	– внутри учреждения;	5	на месяц
	– муниципальные;	10		
	– региональные;	15		
	– федеральные	20		
	наставничество в отношении молодых специалистов	оказание консультативной помощи, совместное проектирование учебного занятия, воспитательного мероприятия	5	на месяц



		выстраивание образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС ООО и метапредметного содержания	разработка и апробация программ учебных предметов и внеурочной деятельности.	5	на месяц
		участие в разработке и реализации проектов, программ, методических материалов, диагностических материалов, листов достижений учащихся, связанных с образовательной деятельностью	созданный проект, программа, материалы внедрены в образовательную деятельность	5	на месяц
	Организация дистанционного обучения учащихся	наличие, стабильность состава обучающихся	подтверждение регистрации обучающихся на сайте учреждения, реализующего программы дистанционного обучения	1 за одного обучающегося	на месяц
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учёта и хранения информации с помощью ИКТ	кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных	наличие постоянно функционирующих электронных систем. Своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей, общественности и др.)	10	на месяц
	Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания	проведение мероприятий в рамках предметных недель, внеклассной работы по предмету, экскурсии.	отчет о проведенных мероприятиях, проектах (в соответствии с приказом, фотографии, отзывы учащихся и другие материалы). При долгосрочных проектах отчет по промежуточным результатам	5 (за одно мероприятие)	на месяц
Педагогические работники:  <b>ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ,</b>  <b>УЧИТЕЛЬ-ЛОГОПЕД,</b>  <b>УЧИТЕЛЬ-</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	проведение мероприятий для родителей обучающихся	проведение одного мероприятия	5 (за одно мероприятие)	на месяц
		организация работы по охране прав детей: работа с неблагополучными семьями; семьями, находящимися в социально опасном положении; ведение документации по охране прав детей; работа с опекаемыми детьми.	работа с контингентом повышенного риска  работа с опекаемыми детьми и семьями СОП: до 10 чел. 10-20 чел.	5  5 10 20	на месяц  на месяц

<b>ДЕФЕКТОЛОГ, ТЮТОР, СОЦИАЛЬНЫЙ ПЕДАГОГ</b>			свыше 20 человек.		
	Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	участие  призовое место	2 (за одного обучающегося)  5	на месяц  на месяц
	Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности	1. Проведение систематической работы по озеленению школьных помещений (фойе, рекреаций, школьных коридоров) в течение учебного года и пришкольного участка в весенне/осенний период. 2. Участие в ремонте школьных помещений (классных комнат, мест общего пользования).	эстетичный вид школьных помещений в течение учебного года, озеленение пришкольного участка в весеннее/осенний период.  Создание комфортных и безопасных условий для участников образовательного процесса.	5	на месяц
				10	на месяц
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью  призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта  презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов как внутри ОУ, так и за его пределами	30	на месяц	
			20	на месяц	
			10	на месяц	
	участие в рабочих группах, подтвержденное приказом, по разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью одаренных учащихся	опубликованная статья, (иная принятая форма представления) на форумах специалистов, в том числе, в сети Интернет	10 (за единицу)	на месяц	
	адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, анкетирование классных руководителей, родителей и учащихся	10	на месяц	

	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	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. Анкетирование классных руководителей, родителей и учащихся.	10	на месяц
		проведение курсов и тренингов для учащихся и/или педагогов	одно еженедельно проводимое занятие	2 (за одно мероприятие)	на месяц
		внедрение инновационных и здоровьесберегающих технологий в работе с участниками образовательного процесса, как в учебное время, так и в период школьных каникул	организация и проведение здоровьесберегающих мероприятий как в учебное время, так и в период школьных каникул (летний оздоровительный пришкольный лагерь). 100% реализация ОП пришкольного лагеря	10	на месяц
Педагогические работники:	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
<b>ВОСПИТАТЕЛЬ</b>	Сохранность контингента обучающихся	наполняемость групп не ниже 50%	проверка наполняемости ГПД. Наполняемость от 95% до 100% от 75% до 94%; от 50% до 74%	10 5 1	на месяц
	Обеспечение занятости детей	1. Проведение с детьми оздоровительных мероприятий, пси-акций, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков, развитие творческих способностей воспитанников. 2. Организация творческого досуга воспитанников в период школьных летних каникул (пришкольный оздоровительный лагерь).	постоянно	5	на месяц
			100% исполнение образовательной программы пришкольного лагеря	10	на месяц
	Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности	1. Проведение систематической работы по озеленению школьных помещений (фойе, рекреаций, школьных коридоров) в течение	эстетичный вид школьных помещений в течение учебного года, озеленение пришкольного участка в весеннее/осенний период.	5	на месяц

		учебного года и пришкольного участка в весенне/осенний период. 2. Участие в ремонте школьных помещений (классных комнат, мест общего пользования).	Создание комфортных и безопасных условий для участников образовательного процесса.	10	на месяц
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие несчастных случаев и случаев травматизма, конфликтов	0	5	на месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса обучающихся	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, выставок	5	на месяц
Педагогические работники:  <b>ПЕДАГОГ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ,</b>  <b>ПЕДАГОГ-ОРГАНИЗАТОР,</b>  <b>ПРЕПОДАВАТЕЛЬ-ОРГАНИЗАТОР ОБЖ,</b>  <b>СТАРШАЯ</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом	5	на месяц
	Создание творческой образовательной среды для работы со школьниками	руководство реализацией программ и проектов, исследований	руководство объединениями учащихся, творческими группами учащихся, научными обществами учащихся, учебно-исследовательскими лабораториями	5 за единицу	на месяц
			реализация утвержденной программы работы с детьми.	5 за единицу	на месяц
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	наставническая работа; работа в творческой группе	постоянное участие, подготовка отчетной документации	10	на месяц	

<b>ВОЖАТАЯ, ИНСТРУКТОР ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ</b>	Работа с семьями обучающихся	проведение открытых мероприятий для родителей, семей обучающихся.	проведение мероприятия, сценарный план которого предварительно представлен на согласование заместителю директора по УВР или ВР и сформирован анализ (отчёт) проведённого мероприятия.	5 за мероприятие	на месяц	
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом	5	на месяц	
		участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций, экспертных, аттестационных комиссий различного уровня, сборов по основам военной службы.	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	5	на месяц	
			разовое участие	2	на месяц	
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
	Достижения воспитанников	участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях	участие обучающихся (% участвующих от числа обучающихся) от 95% до 100% от 75% до 94%; от 50% до 74%	20 10 5	на месяц	
			официально зарегистрированные достижения (в зависимости от значимости мероприятия)	20		на месяц
	Участие курируемых учащихся в городских, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	участие в мероприятии краевого перечня	документально подтвержденное участие	5 за одно мероприятие	на месяц	
		наличие победителей и призеров	Международный уровень Всероссийский уровень Краевой уровень Городской уровень Муниципальный уровень	25 20 15 10 5	на месяц	
	Участие в разработке и реализации проек-	разработка и реализация проектов и программ, содержания деятельно-	Призовое место в конкурсе проектов и программ:		на месяц	

	тов, программ	сти	муниципальный уровень городской уровень краевой уровень федеральный уровень	5 8 10 20	
			опубликованная статья, (иная принятая форма представления) на педагогических форумах, в том числе, в сети Интернет	10 (за единицу)	на месяц
			участие в муниципальных и краевых мероприятиях для одаренных детей	5 (за одно мероприятие)	на месяц
	Организация деятельности детских объединений, организаций	постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы). При долгосрочных проектах отчет по промежуточным результатам	5 (за каждый)	на месяц
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие несчастных случаев и случаев травматизма, конфликтов	0	5	на месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	распространение собственного опыта работы (открытые уроки, публикация в СМИ, собственные методические разработки, мастер-классы, и т.д.), участие в конкурсах профессионального мастерства	на районном уровне на городском уровне на краевом уровне на федеральном уровне	5 10 15 20	на месяц
	Методическое обеспечение дополнительной образовательной программы	изготовление конструктивно- методических материалов, наглядных пособий, декораций, костюмов и т. д.	наличие конструктивно- методических материалов, наглядных пособий, декораций, костюмов и т. д.	5	на месяц
<b>ЗАВЕДУЮЩЕЙ БИБЛИОТЕКОЙ,</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	более 80%	30	на месяц

<b>ПЕДАГОГ- БИБЛИОТЕ- КАРЬ</b>	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	наличие программы развития	20	на месяц	
	Работа с обучающимися, родителями	проведение внеклассных мероприятий	проведение одного мероприятия	10	на месяц	
	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	обязательная обработка новых поступлений для электронного каталога в программе MAPK-SQL	100%	50	на месяц	
	Работа по обеспечению учебного процесса гимназии учебной литературой	формирование общешкольного заказа на учебники и учебные пособия с учетом замечаний курирующих зам. директора и руководителей метод. объединений	1 раз в год	40	1 раз в год	
		работа с обменными библиотечными фондами района, города, края	постоянно	5	на месяц	
	Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности	1. Проведение систематической работы по озеленению школьных помещений (фойе, рекреаций, школьных коридоров) в течение учебного года и пришкольного участка в весенне/осенний период.	эстетичный вид школьных помещений в течение учебного года, озеленение пришкольного участка в весеннее/осенний период.	10	на месяц	
		2. Участие в ремонте школьных помещений (классных комнат, мест общего пользования).	Создание комфортных и безопасных условий для участников образовательного процесса.	10	на месяц	
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
	Сохранность библиотечного фонда гимназии	количество списываемой литературы библиотечного фонда	менее 20% фонда	30	на год	
	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучаю-	проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	5	на месяц	
проведение дней информирования		1 раз в четверть	5	на месяц		

	щихся				
	Подготовка, участие, победы во внутришкольных, городских, краевых мероприятиях	участие в внутришкольных, городских, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	подготовка детей к одному мероприятию. Списки участников.	5	на месяц
		призовое место в городских, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	списки победителей, грамоты лауреатов, призеров	10	на месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	Высокий уровень профессионального мастерства	использование проектных, исследовательских, ИКТ и других развивающих технологий в образовательном процессе	обобщение и представление опыта, открытые мероприятия, публикации.	20	на месяц
		участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	20	на месяц
<b>Учебно-вспомогательный персонал:</b>					
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>					
<b>СЕКРЕТАРЬ, СПЕЦИАЛИСТ ПО КАДРАМ,  СПЕЦИАЛИСТ ПО ЗАКУПКАМ,  ЛАБОРАНТ.</b>	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью ИКТ	ведение баз автоматизированного сбора информации	отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	5 (за одну базу)	на месяц
	Ведение документации учреждения	полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов	10	на месяц
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	100% соответствие нормам действующего законодательства	10	на месяц
	Оформление документов для участия в краевых и федераль-	соответствие заданным нормам	100% укомплектованный пакет документов	30	на месяц



ных программах, проектах, конкурсах				
Обработка и предоставление дополнительной информации	наличие замечаний	0	10	на месяц
Своевременное обеспечение образовательного процесса информационно-методическими материалами, учебно-методическими пособиями	постоянный мониторинг информационно-методических материалов и обеспечение ими согласно образовательным программам	отсутствие замечаний по формированию пакета заданий	10	на месяц
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%	10	на месяц
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Осуществление консультаций для учащихся и работников учреждения	наличие конфликтов в учреждении	0	30	на месяц
Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	стабильно	30	на месяц
Оперативность	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	10	на месяц
	своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружений, оборудования	выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10	на месяц

		и механизмов			
	Подготовка и обслуживание работы семинаров, совещаний и конференций	качественная организация работы и обслуживание на высшем уровне	отсутствие замечаний	10	на месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	Создание и соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	наличие регламентов по созданию внутренних документов	соблюдение регламентов	10	на месяц
	Установка новых информационных программ. Создание отчетности в электронном варианте.	постоянный мониторинг и совершенствование информационного программного обеспечения	стабильная работа программного обеспечения	5	на месяц
	Инициатива и творческий подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10	на месяц
		участие в реализации образовательных проектов	1 проект	50	на месяц
		участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10	на месяц
Обслуживающий персонал:	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
<b>РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВА-</b>	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасно-	наличие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий Регулярный осмотр в ночное время	0  факторы риска	10	на месяц

НИЮ И РЕ- МОНТУ ЗДА- НИЯ,  ДВОРНИК,  ГАРДЕРОБ- ЩИК,  СТОРОЖ	сти, правил дорожно- го движения, пожар- ной безопасности	мест общего пользования и школь- ной территории.			
	Обеспечение сохран- ности имущества и его учет	наличие замечаний по утрате и порче имущества	0	10	на месяц
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Осуществление до- полнительных работ	1. Погрузочно-разгрузочные работы. 2. Благоустройство территории. 3. Предупреждение и частичное устранение аварийных ситуаций, ремонтные работы, связанные с ликвидацией аварий. 4. Чистка жалюзи, участие в субботниках по уборке школьной и прилегающей к ней территории, побелка стволов, обрезание сухих веток, укос газонной травы. 5. Участие в ремонте школьных помещений, ремонте инвентаря, школьной мебели в течение года.	постоянно  отсутствие претензий со стороны руко- водства школы.  своевременное выполнение заданий по ремонту школьных помещений и инже- нерных коммуникаций.	30	на месяц
	Участие в мероприя- тиях учреждения	участие в подготовке мероприятий	постоянно	10	на месяц
	Инициатива и твор- ческий подход к ор- ганизации	наличие предложений администра- ции заведения по рациональному использованию имущества и мате- риалов	1 предложение	10	на месяц
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Ресурсосбережение при выполнении ра- бот	осуществление рационального рас- ходования материалов	экономия материальных средств	10	на месяц
		осуществление рационального рас- ходования электроэнергии	отсутствие превышения лимитов	10	на месяц

	Высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году	наличие замечаний со стороны комиссии по приемке	0	10	на месяц
	Стабильно высокое качество работы по данному участку работы	высокая исполнительская дисциплина	постоянно	10	на месяц
	Благоустройство территории учреждения	зеленая зона, ландшафтный дизайн	наличие	10	на месяц
СПЕЦИАЛИСТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	Контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда Отсутствие производственных травм	Отсутствие замечаний  Отсутствие травм	10  10	на месяц
	Проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	Оценивается по факту проведения занятий	1 занятие  Свыше 1	5  15	на месяц
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	Оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	0 замечаний	30	на месяц
	инициативный подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10	на месяц
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	соблюдение требований техники безопасности, пожарной	обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний	30	на месяц

	безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка				
--	--	--	--	--	--

<b>СОВЕТНИК директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом	20	на месяц
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы и др.)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	20	на месяц
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Достижения обучающихся	участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся	20	на месяц
			призовое место	20	на месяц
	Организация деятельности детских объединений, организаций	постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	за каждый проект, программу	20	на месяц
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательной работы	участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрациях при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20	на месяц	

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

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Размер к окладу (должностному окладу)
		наименование	индикатор	
Руководитель (директор)	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	инфраструктурные условия	безопасность образовательной деятельности	наличие реализованных мероприятий по популяризации здорового питания (дегустационные дни, совместные мероприятия с родителями, операторами питания, конкурсы и т.п.)	3%
			организация и проведение родительского контроля, бракеража, анкетирования учащихся и родителей и иных мероприятий в соответствии с локальными нормативными актами	2%
			отсутствие несчастных случаев детей и взрослых	3%
			приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	10%
		реализация плана мероприятий в соответствии с "дорожной картой"	исполнение мероприятий согласно плану образовательной организации в соответствии с "дорожной картой" развития МСО	10%
		информационная открытость образовательного учреждения	полнота и актуальность информации на официальном сайте	5%
		дизайн образовательной среды	инфраструктурные проекты, включенные в каталог инфраструктурных решений и проектов	7%

	качество образовательной среды	реализация проектов, направленных на улучшение качества образовательной среды	5%
	создание условий для детей с особыми образовательными потребностями	реализация модели "Ресурсный класс"	3%
	внедрение эффективных управленческих практик	наличие дополнительных объектов управления (за каждое структурное подразделение)	5%
		наличие статуса федеральных, региональных, городских площадок, в том числе по работе с молодыми педагогами: федеральная региональная	7% 5%
		городская: 3 - 5 площадок 1 - 2 площадки	5% 3%
	тиражирование эффективных практик городских базовых площадок, инновационных региональных и федеральных площадок	наличие реализованных программ мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	5%
кадровое обеспечение	позиционирование ОУ в городских профессиональных конкурсах "Учитель года"; "Классный Класный"; "Лучший педагог дополнительного образования"; "Конкурс профессионального мастерства специалистов сопровождения образовательного процесса (педагогов-психологов, учителей-дефектологов)"; "Педагогический Дебют" (городской профессиональный конкурс среди молодых педагогов); "Хочу стать руководителем"	наличие участников	5%
		наличие победителей	10%

	выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе	1 поручение	5%
	представительство в городских, районных коллегиальных органах и группах	включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	5%
	позиционирование профессиональных достижений руководителя ОУ	выступления	2%
		публикации руководителя ОУ	5%
	управленческое наставничество	участие в профессиональных стажировках для предъявления опыта руководителями-менторами и использования ресурса руководителями-стажерами. Реализация индивидуального плана мероприятий по наставничеству	7%
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
образовательные результаты	учебные результаты	отсутствие выпускников 9-х классов, не получивших аттестаты	7%
		отсутствие выпускников 11-х классов, не получивших аттестаты	7%
		отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении внешних оценочных процедур на основании показателя: "Уровень объективности оценки образовательных результатов в субъекте РФ"	5%
		наличие обучающихся, зачисленных в физико-математическую школу-интернат ФГАОУ ВО "Сибирский федеральный университет" или в КГАОУ "Краевая школа-интернат по работе с одаренными детьми "Школа космонавтики"	5%
	внеучебные результаты	наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы):	
		международный и всероссийский уровень	6%
		региональный уровень	4%
		муниципальный уровень	3%



	воспитательная работа	отсутствие правонарушений, зафиксированных надзорными органами	2%
		отсутствие детей, систематически пропускающих занятия без уважительной причины	2%
		отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия	3%
		положительная динамика снижения количества учащихся (воспитанников), стоящих на учете в КДН	2%
		организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	5%
	эффективное использование электронного банка заданий по функциональной грамотности педагогами и обучающимися	ежемесячная положительная динамика в течение отчетного квартала количества обучающихся, выполнявших работу, и количества проверенных работ учителями	5%
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
организационная и финансово-хозяйственная деятельность	осуществление закупочной деятельности	отсутствие нарушений по результатам проверок надзорными, контролирующими органами, а также по результатам ведомственного контроля в сфере закупок	5%
	привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	предоставление платных образовательных услуг:	
		по тарифам, предусмотренным правовым актом города	5%
		по индивидуальным тарифам	10%
	обучение детей в соответствии с проектной вместимостью в условиях действующих санитарных норм и правил	увеличение количества детей:	
		более чем на 50%	5%
		более чем на 80%	7%
		более чем на 90%	9%
		более чем на 100%	11%
		более чем на 110%	13%
		более чем на 120%	15%

		приведение в соответствие с действующим законодательством ранее изданных локальных нормативных актов по вопросам, относящимся к компетенции образовательного учреждения	отсутствие выявленных фактов несоответствия локальных нормативных актов требованиям действующего законодательства по результатам проверок надзорных и контролирующих органов	10%
<b>Заместители руководителя (директора)</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	15%
		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	15%
		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	15%
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	14%
	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	организация обеспечения учащихся горячим питанием	отсутствие жалоб	10%
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся	10%
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Обеспечение качества образования в учреждении	показатели качества по результатам аттестации	гимназия - не ниже 50% по предметам с углубленной подготовкой	30%
		участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%

	работы	победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
	достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	20%
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10%
Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	движение учащихся в пределах 1 - 2% от общей численности	10%
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа надпредметного содержания, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%

<b>Заместитель руководителя (директора) по хозяйственной части</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного 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%
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Устранение технических неполадок	своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок	оперативность устранения технических неполадок	10%	

Обеспечение жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	своевременность заключения договоров (контрактов) по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	наличие договоров (контрактов)	10%
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Строгий учет, сохранность и пополнение МТБ гимназии	укрепление материально-технической базы	наличие соответствующей материально-технической базы	10%
Ведение документации по противопожарной и электробезопасности, охране труда, электро и водопотреблению, техническому обслуживанию здания	качественное ведение документации по противопожарной и электробезопасности, охране труда, электро и водопотреблению, техническому обслуживанию здания	своевременно, качественно	10%

*Приложение № 1.7*

**Размер персональных выплат  
руководителю, заместителям руководителя Учреждения**

<b>№ п/п</b>	<b>Виды персональных выплат</b>	<b>Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)</b>
1	опыт работы в занимаемой должности*:	

от 1 года до 5 лет	5%
при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	15%
при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	20%
при наличии почетного звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта»**	15%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	20%
от 5 лет до 10 лет	15%
при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	25%
при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	30%
при наличии почетного звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта»**	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 педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения*	40%
при наличии почетного звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта»**	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 почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

**Размер выплат по итогам работы  
руководителю, заместителям руководителя Учреждения**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25% 50%
		Учреждение принято надзорными органами	без замечаний
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	90%
		федеральные	80%
		межрегиональные	70%
		региональные	60%
		внутри учреждения	50%