



**муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Гимназия № 4» (МАОУ Гимназия № 4)**

имени газеты «Пионерская правда» ул., д. 5, г. Красноярск, Красноярский край, 660122
Тел.: (391) 237-34-27, e-mail: gymn4@mailkrsk.ru, <https://gymn-4.gosuslugi.ru/>
ОКПО 55578004, ОГРН 1022401945730, ИНН 2461023652 КПП 246101001

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
муниципального автономного образовательного учреждения
«Гимназия № 4»
на 2024 – 2027 гг.**

Регистрационный № 5371 от 21.06.2024 года.

От работодателя

Директор
образовательной организации



И.А. Рогова

От работников

Председатель первичной
профсоюзной организации



/А.А. Алиева

(подпись, Ф.И.О.)



Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Гимназия № 4» в лице директора Роговой Натальи Александровны, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны, и первичная профсоюзная организация в лице председателя Алиевой Алёны Александровны, действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, являющаяся представителем «Работников» с другой стороны, на основании п. 1.11 Коллективного договора от 21.06.2024 г., регистрационный № 5371, в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса РФ заключили настоящее Дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. В раздел «VI. Оплата и нормирование труда» Коллективного договора внести следующие изменения:

1.1 п. 6.4. читать в новой редакции:

«п.6.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника образовательной организации зависит от квалификационной категории, ученой степени, почетного звания, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссии по аттестации педагогических работников;
- при присвоении почетных званий, начинающихся со слов «Народный...», «Заслуженный...» - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук — со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности».

1.2 п. 6.12. читать в новой редакции:

«6.12. Работникам организации на основании приказа руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Виды, условия и размер выплат устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда.

В целях обеспечения объективной оценки результатов труда работников и общественного участия в распределении стимулирующих выплат в образовательной организации создается комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников организации (далее - Комиссия). В состав Комиссии входит председатель первичной профсоюзной организации.

Порядок работы Комиссии и порядок установления выплат стимулирующего характера устанавливается Положением о работе Комиссии.

Стимулирующие 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 устанавливаются приказом руководителя учреждения ежемесячно и выплачиваются ежемесячно.

Персональные выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения на учебный год и выплачиваются ежемесячно пропорционально отработанному работником времени».

1.3 п. 6.16. читать в новой редакции:

«п. 6.17. Педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка и норма часов педагогической работы, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в случаях, установленных Приказом Министерства просвещения РФ № 269 от 04.04.2025 г.»

2. **Положение об оплате труда работников**, приложение № 2 к Коллективному договору читать в новой редакции (Приложение № 1 к Дополнительному соглашению к Коллективному договору, регистрационный № 5371 от 21.06.2024 года). Настоящее положение разработано в соответствии с Постановлением администрации г. Красноярска № 1 от 12.01.2021.

3. **Настоящие изменения применяются к правоотношениям, возникшим с 01.09.2025 года.**

4.

Директор

МАОУ Гимназии № 4

 /Н.А. Рогова
23.06.2025

Председатель первичной
профсоюзной организации

МАОУ Гимназии № 4

 /А.А. Алиева
23.06.2025



Н.А. Рогова



Приложение № 1
к Дополнительному соглашению
Приложение № 2
к Коллективному договору

Согласовано:
Председатель первичной профсоюзной
организации МАОУ Гимназия № 4
А.А. Алиева

23.06.2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МАОУ ГИМНАЗИИ № 4

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение регулирует порядок, условия оплаты труда работников МАОУ Гимназии № 4, координацию деятельности которого осуществляет главное управление образования администрации города.

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 действующего коллективного договора (его изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, 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 выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

4. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

5. При изменении (совершенствовании) системы оплаты труда заработная плата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Заработная плата работников учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются решением Красноярского городского Совета депутатов о бюджете города.

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

8. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения, определяется в соответствии с затратами на оплату труда (с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных

1. случаев на производстве и профессиональных заболеваний), учтенными при утверждении тарифов (цен) на услуги (работы) муниципального учреждения.

2. Работникам учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

II. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в постановлении администрации города Красноярска, в коллективном договоре, в локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4. В коллективном договоре, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее – минимальные размеры окладов, ставок), определенных в постановлении администрации города Красноярска.

5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с **приложением 1** к настоящему Положению.

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

6. К выплатам компенсационного характера относятся:

— 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).

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

8. В случаях, определенных законодательством Красноярского края, к заработной плате работников учреждения устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

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

10. 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.

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

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

13. Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно **приложению 2** к настоящему Положению.

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

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

16. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

17. Работникам учреждения по приказу руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) 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;

2) персональные выплаты;

3) выплаты по итогам работы;

4) персональные выплаты для обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональная выплата.

18. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 7 раздела 1 настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.

19. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

21. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, имеющим дисциплинарные взыскания, могут быть снижены за период, в котором применено дисциплинарное взыскание. При этом снижение размера не может приводить к уменьшению размера ежемесячной заработной платы более чем на 20 процентов.

При этом решение о снижении размера стимулирующих выплат работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса.

22. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника через заседание комиссии по распределению стимулирующих выплат вправе учитывать аналитическую информацию органов управления учреждения.

23. Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливается в абсолютном размере.

24. Стимулирующие 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, устанавливаются приказом руководителя в учреждении ежемесячно и выплачиваются ежемесячно.

Персональные выплаты устанавливаются в учреждении на год и выплачиваются ежемесячно пропорционально отработанному работником времени.

25. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников учреждения, определяются согласно **приложению 3** к настоящему Положению.

При осуществлении выплат, предусмотренных пунктами 32 могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями 3 к настоящему Положению.

26. Персональные выплаты определяются в абсолютном размере.

Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с **приложением 4** к настоящему Положению.

27. Работникам, 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), производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Персональная выплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается 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, месячная заработная плата которых по 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.

28. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», предоставляется региональная выплата, расчет которой установлен статьей 4 указанного Закона Красноярского края.

29. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтом 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 работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с **приложением 5** к настоящему Положению.

При осуществлении выплат, предусмотренных пунктом 36 могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные **приложением 5** к настоящему Положению.

30. 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 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 (год, полугодие, квартал).

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

где:

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

$Q_{\text{стимрук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

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

$Q_{\text{стим}}$ 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 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по плану финансово-хозяйственной деятельности учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера, персональных выплат на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

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

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

где:

$Q_{\text{баз}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на месяц в плановом периоде 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 месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

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

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

31. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

32. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по приказу руководителя учреждения в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) на основании заявления сотрудника в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей.

33. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по приказу руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка на основании заявления сотрудника в размере 3 000 (трех тысяч) рублей.

34. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по приказу руководителя учреждения при чрезвычайных ситуациях на основании заявления сотрудника. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения.

35. К заявлению прилагаются дополнительно необходимые подтверждающие документы:

- при рождении ребенка – свидетельство о рождении;
- при заключении брака – свидетельство о заключении брака;
- при смерти родственника – копию свидетельства о смерти и документы, подтверждающие родство;
- при чрезвычайных ситуациях – официальные данные от МЧС, МВД и иных государственных органов.

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

VI. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

37. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей учреждения осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

38. При установлении условий оплаты труда руководителю, заместителям необходимо обеспечить непревышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 76 настоящего Положения, при условии выполнения руководителем, его заместителями всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

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

40. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений,

техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с **приложением 6** к настоящему Положению.

41. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом главного управления образования администрации города и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год на основании ходатайств территориального отдела главного управления образования администрации города Красноярска по Кировскому району города (далее - территориальный отдел).

42. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно **приложению 7** к настоящему Положению.

43. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с постановлением администрации города от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска».

44. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения, определяется в соответствии с постановлением администрации города от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска».

Конкретный размер средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада руководителя, определяется комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города.

45. Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения на 20 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя учреждения.

46. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего Положения.

47. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения выделяется в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

48. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностного оклада руководителя учреждения.

49. Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет до 15,3 должностных окладов руководителя учреждения в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

50. Распределение фонда стимулирования руководителя учреждения осуществляется ежеквартально комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города (далее - комиссия).

51. Территориальный отдел представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, в том числе включающую мнение коллегиальных органов управления образовательного учреждения, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителю.

52. Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

53. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии главное управление образования администрации города издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителям.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно согласно порядку принятия решения комиссии, утвержденному приказом главного управления образования.

54. Руководителю учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются 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.

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 работ, мероприятий;

— повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов.

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

55. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям, имеющим дисциплинарные взыскания, могут быть снижены за период, в котором применено дисциплинарное взыскание. При этом снижение размера не может приводить к уменьшению размера ежемесячной заработной платы более чем на 20 процентов.

56. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя, заместителей устанавливаются согласно **приложению 8** к настоящему Положению.

57. Руководителю, его заместителям устанавливаются персональные выплаты в соответствии с **приложением 9** к настоящему Положению.

58. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада согласно порядку принятия решения комиссии, утвержденному приказом главного управления образования.

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

60. Персональные выплаты руководителю учреждения устанавливаются по решению главного управления образования администрации города на срок не более одного года.

61. Персональные выплаты заместителям руководителя учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на срок не более одного года.

62. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителю учреждения, их заместителям в соответствии с **приложением 10** к настоящему Положению.

63. Заместителям руководителя размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя.

64. Руководителю учреждения, его заместителям оказывается единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом V настоящего Положения.

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

66. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя производится по приказу руководителя учреждения на основании заявления сотрудника с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

67. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной 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 56 настоящего Положения.

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

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения 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 руководителя учреждения и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условие	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 муниципального задания или плана финансово-хозяйственной деятельности 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.

68. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его 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) определяется главным управлением образования администрации города в размере, не превышающем размера, установленного **приложением 11** к настоящему Положению.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников

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

**1. Профессиональные квалификационные группы должностей
работников образования, утверждены приказом Министерства здравоохранения и
социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н.**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплатной 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-й квалификационный уровень (вожатый; помощник воспитателя, секретарь учебной части)	13 253
2-й квалификационный уровень (диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму)	13 698
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1-й квалификационный уровень (инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый)	16 769
2-й квалификационный уровень (инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель)	17 126
3-й квалификационный уровень (воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель)	17 883
4-й квалификационный уровень (педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и защиты Родины; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед))	18 705

Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 13 776 руб.

**2. Профессиональные квалификационные группы должностей
специалистов и служащих общетраслевых должностей, утверждены приказом
Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации
от 29.05.2008 № 247н.**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплатной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих первого уровня»	

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1-й квалификационный уровень (делопроизводитель; секретарь)	13 253
2-й квалификационный уровень (Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший")	13 476
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень (лаборант; секретарь руководителя)	13 698
2-й квалификационный уровень (заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория)	14 143
3-й квалификационный уровень (заведующий производством (шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория)	14 631
4-й квалификационный уровень (Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий")	16 054
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень (бухгалтер; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); специалист по кадрам; юрист-консульт)	14 143
2-й квалификационный уровень (Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория)	14 631
3-й квалификационный уровень (Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория)	15 161
4-й квалификационный уровень (Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий")	16 367

3. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений, утверждена приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н.	
1-й квалификационный уровень (заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, кроме должностей руководителей структурных подразделений,	19 088

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
отнесенных ко 2 квалификационному уровню).	
2-й квалификационный уровень (заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования, кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.)	19 829
3-й квалификационный уровень (начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования)	20 667
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня», утверждена приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н.	
2-й квалификационный уровень (заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория)	14 143
3-й квалификационный уровень (заведующий производством (шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория)	14 631
4-й квалификационный уровень (Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий")	16 054
5-й квалификационный уровень (начальник (заведующий) мастерской)	16 942
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня», утверждена приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н.	
5-й квалификационный уровень	17 567
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня», утверждена приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н.	
1-й квалификационный уровень	18 193
2-й квалификационный уровень	19 618
3-й квалификационный уровень	20 419

4. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих, утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н.

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень (Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; дворник; дезинфектор; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; подсобный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды).	12 681
2-й квалификационный уровень (профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене))	12 849
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень (Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	13 253
2-й квалификационный уровень (Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих)	14 143
3-й квалификационный уровень (Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих)	14 631
4-й квалификационный уровень (Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы))	15 742

5. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	17 567

Специалист по охране труда	14 143
Специалист по закупкам	14 143
Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	13 030
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	18 705

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников

**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	размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях. Начисляется пропорционально нагрузке.	10 %
2	За ненормированный рабочий день Начисляется пропорционально нагрузке.	10 %
3	За классное руководство Выплата за выполнение функций классного руководителя производится педагогическим работникам общеобразовательного учреждения. Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2 700,0 рубля 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 Российской Федерации 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 выплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся.	2 700 рублей
4	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, осуществляющим классное руководство в классе, классе-комплекте ³ 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: 1) 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; 2) 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.	
4.1	В одном классе, классе-комплекте	5 000 рублей
4.2	В двух и более классах, классах-комплектах	10 000 рублей
5	За заведование элементами инфраструктуры	950 рублей
6	За проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки: учителям русского языка, литературы учителям математики, начальных классов учителям физики, химии, иностранного языка учителям истории, биологии и географии	за 1 час: 130 рублей 105 рублей 50 рублей 25 рублей
7	За выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист» Выплата при наличии квалификационной категории «педагог-методист» устанавливается педагогическим работникам на основе показателей деятельности, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в учреждении должности, в соответствии с пунктами 50, 51 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196. На выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.	2 500 рублей
8	За выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» Выплата при наличии квалификационной категории «педагог-наставник» устанавливается педагогическим работникам на основе показателей деятельности, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в учреждении должности, в соответствии с пунктами 50, 51 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196. На выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.	2 500 рублей

Приложение 3
к положению об оплате труда работников

Стимулирующие выплаты
(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ) работникам учреждения

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
		Наименование	Индикатор	
1	2	3	4	5
Педагогические работники: учитель	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса (номер и дата приказа)	Участие в работе комиссий, расширение зоны деятельности по приказу.	Участие в работе комиссий на постоянной основе, подготовка отчетной документации	2 за факт
	1.2. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, адаптированные программы, КТП)	Полнота и соответствие нормативным документам	Своевременно 100% (сентябрь)	2 за факт
			Для получивших статус ОВЗ в течение учебного года	2 за факт
	1.3. Успешность учебной работы (руководитель ШМО) (1 класс отслеживает заместитель директора по УВР по начальной школе)	Качество обученности по итогам оценочного периода (четверть) согласно локальным нормативным актам учреждения.	Среднее качество учителя по предмету равно или выше среднего гимназического качества по этому предмету, входящему в федеральный/базисный план (не школьный компонент)	1 за один предмет
			Предметы, выходящие на ГИА.	3 за один предмет
			2 – 4 класс: математика, русский язык, окружающий мир, литературное чтение.	3 за один предмет
			1 класс по результатам мониторинга (математика, русский язык, окружающий мир, литературное чтение).	1 за один предмет
	1.4. Сопровождение выпускников 9, 11	Разработка и реализация программ коррективки	Программа подготовки к экзаменам, план занятий,	

	классов (заместитель директора по УВР)	образовательных результатов учащихся (консультации к экзаменам, не входящим в основную нагрузку во второй половине дня).	расписание занятий, журнал (не менее 4 занятий в месяц)	2 за факт
	1.4.1. Сопровождение обучающихся 10-ых классов (индивидуальный проект)	Разработка и реализация программ коррективки образовательных результатов обучающихся (консультации по итоговому проекту, не входящим в основную нагрузку во второй половине дня).	План работы, расписание занятий, журнал (не менее 4 занятий в месяц).	
	1.5. Сопровождение учащихся 1-х классов (заместитель директора по УВР)	Проведение мероприятий для адаптации к учебной деятельности (по плану Гимназии)	Успешная адаптация (сентябрь – декабрь)	2 ежемесячно
	1.6. Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе. Участие в очных и дистанционных мероприятиях (олимпиады, конкурсы, конференции, интеллектуальные игры, турниры и т.д.), повышающих рейтинг Гимназии (заместитель директора по УВР, руководитель ШМО) НОУ ВСОШ ВКС Образовательный чемпионат ПСИ и др.	Проведение занятий с участниками олимпиад, конкурсов, конференций, интеллектуальных игр, турниров и т.д., не входящих в основную нагрузку во второй половине дня	План работы к конкретному мероприятию, расписание занятий, постоянный состав обучающихся к одному мероприятию. Не менее 4 занятий в месяц.	2 за факт
		Участие в очных/дистанционных мероприятиях	Дистанционные (независимо от уровня и количества участников)	1 за факт
			Участие внутри учреждения: НОУ и т.п.	2 за одну работу
			Массовые (ВСОШ, спортивные и др.)	1 за факт
			Районные (за одну работу/команду)	3
			Муниципальные (за одну работу/команду)	4
			Региональные (за одну работу/команду)	5
			Федеральные (за одну работу/команду)	6
		Наличие победителей, призеров (очных)	Внутри учреждения: 1. ВСОШ, спортивные мероприятия (за факт) 2. НОУ, и т.п. (за 1 работу/команду)	2 3
			Районные (за 1 работу/команду)	5
			Муниципальные (за 1 работу/команду)	6

			Региональные (за 1 работу/команду)	7
			Федеральные (за 1 работу/команду)	8
	1.6.1. Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе.	Школьная олимпиада для обучающихся начальной школы (1 – 4 класс)	Участие в олимпиаде (школьный этап)	1 за факт
			Наличие победителей, призеров (школьный этап)	2 за факт
	1.7. Руководство и организация проектных, исследовательских и творческих групп (организация детей для успешного участия в различных творческих группах, проектах, конференциях) (подтверждающий документ руководитель ШМО) «Городская Летопись Образования» «Летопись Победы» «Билет в будущее», «Юннаты» «Школа – часть городского пространства» и др.	Реализация проекта или его представление (участие)	Дистанционные (не зависимо от уровня)	1
			Внутри учреждения:	2
			Районные	3
			Муниципальные	4
			Региональные	5
			Федеральные	6
		Наличие победителей или призеров в конкурсе проектов/исследований очные/дистанционные	внутри учреждения	3
			Районные	4/2
			Муниципальные	5/3
			Региональные	6/4
			Федеральные	7/6
	1.8. Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся.	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися.	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися.	1

	1.9. Дополнительная нагрузка по осуществлению образовательного процесса (заместитель директора по УВР)	Куратор случая (период нахождения семьи в СОП)	Своевременная подготовка отчетности, проведение мероприятий	1 за факт
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.1. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса (директор, заместитель директора по УВР, руководитель ШМО)	Руководство и участие в объединениях педагогов (проектными командами, творческими группами) (при согласовании с рук. ШМО, зам по УВР: обоснование организации группы/команды, план работы, прогнозируемый результат, сроки работы)	Обеспечение результативности работы в соответствии с планом проектных команд, творческих групп (факт образовательного события).	3/2
		Руководство ШМО, РМО, первичной профсоюзной организацией.	Обеспечение результативности работы в соответствии с планом Гимназии	5
	2.2. Участие в мероприятиях, связанных с деятельностью учреждения (номер и дата приказа)	Расширение объема работы, связанной с выполнением поручений (функций организатора, сопровождение обучающихся и др.)	Качественное в срок исполненное поручение.	2 за поручение
	2.3. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью (Грантовые проекты)	Разработка и реализация проектов и программ	Участие в конкурсе проектов и программ	5
			Призовое место в конкурсе проектов и программ	10
	2.4. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с обучающимися.	Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций, современного лабораторного и цифрового оборудования.	2 за факт
	2.5. Учет численности обучающихся в классе	Превышение численности обучающихся в классе над нормативной численностью обучающихся в классе	Свыше 25 обучающихся	1 за факт превышения
	3. Выплаты за качество выполняемых работ			
	3.1. Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения «Учитель года» «Классный – классный»	Участие в очных конкурсах профессионального мастерства (могут быть дистанционные этапы), повышающие рейтинг Гимназии.	Участник (за каждый этап):	
			Школьный	1
			Районный	2
			Муниципальные	3
			Региональные	4

	«Флагманы образования» «Форум классных руководителей» и др.		Федеральный	5
			призер:	
			Районный	6
			Муниципальные	8
			Региональные	10
			Федеральные	15
			победитель:	
			Школьный	4
			Районный	8
			Муниципальные	10
			Региональные	15
			Федеральные	20
	3.2. Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	Проведение мастер- классов, открытых уроков, педагогических мастерских. Выступление на педагогических конференциях, семинарах и т.п. (по плану ШМО, Гимназии, по приказу)	Внутри учреждения	2
			Районные	3
			Муниципальные	4
			Региональные	5
			Федеральные	6
		Наставничество в отношении молодых педагогов, студентов (педагогическая практика)	Методическое сопровождение молодого специалиста (зам. по УВР, приказ)	2 один раз в четверть; 2 за период практики
	3.3. Организация дистанционного обучения учащихся	Наличие, стабильность состава обучающихся.	За класс	1
	3.4. Создание коррекционно- развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья (заместитель директора по УВР)	Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Наличие детей ОВЗ в классе (на всех ступенях обучения, для учителей-предметников)	1 за факт
		Включенность в общешкольные внеурочные и внешкольные мероприятия	Количество детей с ограниченными возможностями здоровья (включая детей инвалидов), включенных в общешкольные мероприятия (при непосредственном участии учителя во второй половине дня)	1 за каждого обучающ егося
	3.5. Участие во внешнем мониторинге (ЦОКО, ВПР, КДР, президентские тесты) (по приказу)	Заполнение электронных форм	Качественное в срок исполненное поручение (за форму/ класс)	1 за факт

	3.6. Результаты ГИА (ОГЭ, ЕГЭ) и итоговых оценочных процедур (4 класс)	4, 9, 11 класс	Среднее качество учителя по предмету равно или выше среднего муниципального уровня	3 за факт
			Среднее качество учителя по предмету равно или выше среднего регионального уровня	5 за факт
		Высокие результаты ЕГЭ	100 баллов за предмет (за каждые 100 баллов)	5 ежемесячно
	3.7.Расширение объема работы, связанной с выполнением функций эксперта (заместитель директора по УВР)	Работа в качестве члена жюри на мероприятиях разного уровня (по приказу)	Качественное в срок исполненное поручение	2
		Проверка письменных работ в Гимназии:	ВПР; ВСОШ.	0,2 за 1 работу
			Итоговое сочинение (11 кл.); Индивидуальный проект (10 кл.); КДР (4 кл)	0,4 за 1 работу
	3.7.1. Расширение объема работы, связанной с дополнительной нагрузкой при выполнении функционала учителя (заместитель директора по УВР)	Проверка письменных работ обучающихся	Предметы: индивидуальный проект (10 кл.), обществознание (6-11 кл.)	1 за параллель классов
	3.8. Создание развивающей образовательной среды для работы с детьми с учётом их запросов (заместитель директора по УВР, руководитель ШМО, руководитель ФСК).	Организация и проведение очных массовых мероприятий (не менее чем на параллель классов, во второй половине дня с соблюдением норм СанПин) (Значимость для обучающихся, целесообразность мероприятия, качественная подготовка)	При реализации плана работы Гимназии, плана ШМО; по инициативе учителя (мероприятия должны быть одобрены на ШМО, вписаны в план ШМО на конкретный период (четверть)). (при наличии подтверждающих документов)	2 за каждое
		Подготовка и участие детей на внутришкольных мероприятиях (зам. по УВР)	При реализации плана работы Гимназии	2 за факт
	3.9 Поддержка имиджа Гимназии в образовательном пространстве (руководитель ШМО, заместитель директора по УВР, профсоюз)	Руководство и участие в объединениях педагогов (проектными командами, творческими группами)	Участие в рейтинговых мероприятиях разного уровня (по приказу)	3/2

	3.10. Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных. (заместитель директора по УВР)	Наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта, электронных дневников, журналов, баз данных	Своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей, общественности и др.)	До 5 б. за единицу, в зависимости от объема работы (в течении конкретного периода)
Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1. Сопровождение обучающихся в образовательном процессе (заместитель директора по УВР)	Руководство РМО (ГМО).	Работа в соответствии с планом	5
		Руководство психолого-педагогическим консилиумом (ППк), социальной службой, советом профилактики, деятельность уполномоченного по правам участников образовательного процесса, Служба медиации.	Работа в соответствии с планом	3
		Участие в работе рабочих, творческих и проектных групп педагогов.	Обеспечение результативности работы в соответствии с планом проектных команд, творческих групп (факт образовательного события).	2
	1.2. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, адаптированные программы, КТП)	Полнота и соответствие нормативным документам	100%	2 за факт сентябрь
			Для получивших статус ОВЗ в течение учебного года	2 за факт
	1.3. Работа с семьями обучающихся	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся (по плану Гимназии)	Проведение одного мероприятия (при наличии подтверждающих документов)	2 за факт
		Проведение мероприятий для обучающихся (по плану Гимназии)	Проведение одного мероприятия (при наличии подтверждающих документов)	2 за факт
	1.4. Дополнительная нагрузка по осуществлению образовательного процесса	качественное проведение диагностических мероприятий	по приказу, качественно и в срок исполненное поручение	2 за факт
		качественное проведение диагностических мероприятий	внеплановая психолого-социально-педагогическая диагностика (по справке зам. по УВР)	0,5 за каждого тестируемого

		обследование условий жизни опекаемых (при необходимости)	акты обследования, отчеты	2
		выстраивание взаимодействия с учреждениями системы профилактики, дополнительного образования и др.	организация и проведение совместных мероприятий проведения 100% (по плану Гимназии)	2 за факт
		Куратор случая (период нахождения семьи в СОП)	своевременная подготовка отчетности, проведение мероприятий	1 за факт
	1.5 Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	1
	1.6 Кураторство сайта, заполнение баз данных (заместитель директора по УВР)	Наличие постоянно функционирующих электронных систем	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора	до 5 б. за единицу, в зависимости от объема работы (в течении конкретного периода)
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	2.1. Сопровождение детей в образовательном процессе.	Проведение занятий по подготовке к мероприятиям.	Подготовка детей к участию в одном мероприятии План работы к конкретному мероприятию, расписание занятий, постоянный состав обучающихся к одному мероприятию. Не менее 4 занятий в месяц.	2

		Участие и наличие победителей и призеров	Участие с обучающимися в районном, муниципальном, региональном, федеральном мероприятии	3/4/5/6
			Наличие победителей и призеров	5/6/7/8
			Дистанционные (независимо от уровня и количества участников)	1 за факт
	2.2. Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса.	Качество успеваемости обучающихся (по справкам по УВР) (по итогам четверти)	50 - 65%	1 за факт
			65 - 80%	2 за факт
		Количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в группе по делам несовершеннолетних	Снижение количества семей, состоящих на различных видах учета: ВШУ, КДН, ОУУПидН (по итогам справки за каждый факт снятия с учета СОП, ИПР)	2 бала за факт
	2.3. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью (Грантовые проекты)	Разработка и реализация проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Участие в конкурсе проектов и программ	5
			Призовое место в конкурсе проектов и программ	10
	2.4. Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся.	Адаптация вновь поступивших, обучающихся, благоприятный психологический климат (план мероприятий, расписания занятий/мероприятий, не менее 4 занятий в месяц)	Отсутствие отрицательной динамики по итогам четверти. (с учетом мнения классного руководителя, учителя предметника)	3 за факт
	2.5. Участие в мероприятиях, связанных с деятельностью учреждения (№ и дата приказа)	расширение объема работы, связанной с выполнением в свободное от уроков время (функций организатора, сопровождение учащихся и другое)	качественное в срок исполненное поручение. Количество мероприятий согласно приказу (за одно мероприятие)	2 за поручение
	2.6. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с обучающимися.	Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций, современного лабораторного и цифрового оборудования.	2 за факт
	2.7. Учет численности обучающихся в классе (для классных руководителей).	Превышение численности обучающихся в классе над нормативной численностью обучающихся в классе	Свыше 25 обучающихся	1 за факт превышения
3 Выплаты за качество выполняемых работ				
	3.1. Создание коррекционно-	Включенность в общешкольные	Количество детей с ограниченными возможностями	1 за факт

	развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	внеурочные и внешкольные мероприятия	здоровья (включая детей инвалидов), включенных в общешкольные мероприятия (при непосредственном участии учителя во второй половине дня)	
	3.2. Организация дистанционного обучения учащихся	Наличие, стабильность состава обучающихся.	Качественно, в срок	1
	3.3. Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	Проведение мастер-классов, открытых уроков, педагогических мастерских. (по плану ШМО, Гимназии, по приказу). Выступление на педагогических конференциях (августовских и т.п), семинарах и т.п.	внутри учреждения	2
			районные	3
			муниципальные	4
			региональные	5
			федеральные	6
		наставничество в отношении молодых педагогов, студентов (педагогическая практика)	методическое сопровождение молодого специалиста (протокол ШМО и план работы, приказ)	2 один раз в четверть; 2 за период практики
	3.4. Поддержка имиджа Гимназии в образовательном пространстве (руководитель ШМО, заместитель директора по УВР, профсоюз)	Руководство и участие в объединениях педагогов (проектными командами, творческими группами)	Участие в рейтинговых мероприятиях разного уровня (по приказу)	3/2
Педагог - библиотекарь	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1. Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	80%	1
	1.2. Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	наличие программы развития	2
	1.3. Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися.	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися.	1

	отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся.			
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.1. Сохранность библиотечного фонда учреждения	количество списываемой литературы библиотечного фонда	менее 20% фонда		2
2.2. Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть		2
	проведение дней информирования	1 раз в четверть		2
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1. Высокий уровень профессионального мастерства	систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов		2
Юрисконсульт, делопроизводитель, диспетчер ОУ	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1. Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	соответствие нормам действующего законодательства	100%	6
	1.2. Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	соответствие заданным нормам	100%	6
	1.3. Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися.	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися.	1

	антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся.			
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.1. Осуществление юридических консультаций для воспитанников и работников учреждения	отсутствие конфликтов в учреждении	0	6	
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1. Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	наличие регламентов по созданию внутренних документов	соблюдение регламентов	6	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, лаборант, гардеробщик, сторож	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1. Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	0	6
	1.2. Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся.	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися.	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися.	1
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

	2.1. Участие в мероприятиях учреждения	проведение праздников для обучающихся	Постоянно	6
	2.2. Осуществление дополнительных работ	погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	6
	3. Выплаты за качество выполняемых работ			
	3.1 Благоустройство территории учреждения	зеленая зона, ландшафтный дизайн	Наличие	6
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1. Организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности	проведение инструктажей с учащимися и работниками школы	контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажей	2
		контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения	наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения	1
	1.2. Взаимодействие с учреждениями и организациями	разработка плана гражданской обороны учреждения	наличие плана	2
		организация занятий по гражданской обороне	проведение учений 2 раза в год	2 за факт
	1.3. Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся.	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися.	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися.	1
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.1. Достижения обучающихся, воспитанников	участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	внутри учреждения	2
			Районные	3
			Муниципальные	4

			Региональные	6
			Федеральные	8
		Наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов	внутри учреждения за факт	2
			Районные за каждого:	3
			Муниципальные за каждого:	4
			Региональные за каждого:	5
			Федеральные за каждого:	6
Системный администратор	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1. Ведение документации учреждения	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	6
	1.2. Обработка и предоставление информации	наличие замечаний	0	2
	1.3. Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО)	ведение баз автоматизированного сбора информации	отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база)	10
	1.4. Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся.	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися.	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися.	1
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.1. Техническое и программное обеспечение и использование его в работе	функционирование локальной сети, электронной почты	стабильно	6

	учреждения	учреждения, использование программного обеспечения		
Специалист по кадрам	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1. Ведение документации учреждения	полнота и соответствие документации	100%	4
	1.2. Соблюдение законодательства	штрафы, взыскания, замечания	0	12
	1.3. Обработка и предоставление информации	наличие замечаний	0	2
	1.4. Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся.	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися.	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися.	1
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.1. Техническое и программное обеспечение и использование его в работе учреждения	функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	6
	2.2. Оперативность	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	6
	2.3. Осуществление дополнительных работ	наличие дополнительных работ	постоянно	4
	3. Выплаты за качество выполняемых работ			
	3.1. Работа с входящей	подготовка ответов	своевременно	6

	корреспонденцией			
	3.2. Качество выполняемых работ	отсутствие возврата документов на доработку	0	2
	3.3. Инициатива и творческий подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	2
		участие в реализации образовательных проектов	1 проект	10
		участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	2
Специалист по охране труда	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1. Проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	отсутствие замечаний	2
		отсутствие производственных травм	отсутствие травм	4
	1.2. Проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	оценивается по факту проведения занятий	1 занятие свыше 1	1 3
	1.3. Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся.	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися.	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися.	1
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

	2.1. Составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	0 замечаний	6
	2.2. Инициативный подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	2
	3. Выплаты за качество выполняемых работ			
	3.1. Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний	6
Руководитель структурного подразделения (начальник отдела, начальник лагеря)	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1. Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения	увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения	увеличение количества участников на 10%	1
	1.2. Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетним и в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися.	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися.	1

	оказывающих отрицательное влияние на обучающихся.				
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
2.1. Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей Зам. по УВР, Директор	процент выполнения запланированных работ	100%	2		
2.2. Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях	Участие в очных конкурсах профессионального мастерства (могут быть дистанционные этапы), повышающие рейтинг Гимназии.	Участник (за каждый этап):			
		Школьный	1		
		Районный	2		
		Муниципальные	3		
		Региональные	4		
		Федеральный	5		
		призер:			
		Районный	6		
		Муниципальные	8		
		Региональные	10		
		Федеральные	15		
		победитель:			
		Школьный	4		
		Районный	8		
		Муниципальные	10		
Региональные	15				
Федеральные	20				
3. Выплаты за качество выполняемых работ					
3.1. Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности	наличие дополнительного ресурса	за каждый привлеченный ресурс	1		
Методист	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	1.1. Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов	наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических кадров	1	30	
			более 1	80	
	1.2. Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся.	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися.	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися.	1	
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.1. Выполнение плана	доля выполненных	80%	5		

	методической работы	работ			
			100%	30	
	2.2.Достижения педагогических кадров, участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п.	степень участия	участник	10	
			призер	80	
3. Выплаты за качество выполняемых работ					
	3.1. Разработка проектов, методических материалов	наличие собственных проектов, методических материалов	1	50	
			более 1	100	
	3.2. Описание педагогического опыта	количество изданных публикаций, представленных в профессиональных средствах массовой информации	1	50	
			2	100	
	3.3.Организация повышения профессионального мастерства педагогов	проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий	1 раз в квартал	15	
			2 раза в квартал	30	
	Специалист по закупкам	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
		1.1. Обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд учреждения	составление планов и обоснований закупок. Подготовка изменений в план закупок, план-график закупок. Подготовка заявочной документации	выполняется качественно и в срок	30
отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов					30
					своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам
1.2. Экспертиза результатов закупок, приемка товаров		проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг	факт проведения	20	
1.3. Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо		отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися.	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися.	1	

	ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся.			
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.1. Своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	выполнение в срок и в полном объеме	100%	30
	3. Выплаты за качество выполняемых работ			
	3.1. Высокий уровень организации работы	владение информационными программами, использование информационных систем	свободное владение необходимыми программными продуктами	20
		обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках	отсутствие замечаний	40
		соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках	отсутствие замечаний	10
Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями и здоровья Тьютор	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1. Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также ином поведении, оказывающих отрицательное влияние на обучающихся	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	30
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.1. Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	30
	2.2. Выплаты за качество выполняемых работ			

	2.3. Соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний Роспотребнадзора	0	30
Педагогические работники: воспитатель	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1. Привитие норм и правил совместного проживания воспитанников (поведения и общения)	отсутствие случаев нарушения дисциплины	0	1
	1.2. Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	1
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.1. Достижения воспитанников	участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	процент участвующих от общего числа воспитанников	3
			ведение портфолио воспитанников	1
			призовое место	2
	2.2. Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников	0	1
	2.3. Эффективность работы по созданию коллектива	социально-психологический климат в коллективе, способствующий мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке	высокие показатели обучения воспитанников, отсутствие конфликтов	2
	3. Выплаты за качество выполняемых работ			
	высокий уровень педагогического мастерства при организации	выстраивание воспитательного процесса в	наличие программы воспитания	2

	воспитательного процесса	соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников		
		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	2
Педагог дополнительного образования, педагог-организатор	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1. Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом	3
	1.2. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам (октябрь, май)	100% (за программу)	3
	1.3. Заполнение базы АИС Навигатор	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам (1 раз в ноябрь , на основании справки заместителя директора по ВР)	100% (детей в программе)	3
	1.4. Ведение электронной базы данных (АИС Навигатор)	по приказу	за факт	3
	1.5. Создание развивающей образовательной среды	сохранение количества	за программу	3
	1.6. Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся.	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися (за факт)	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	1
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

	2.1. Достижения обучающихся	участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, творческих конкурсах	Участие (за факт) Призовое место (за победителя /команду): -школьный -районный -муниципальный -региональный -федеральный	2 2 3 4 5 6
	2.2. Организация деятельности детских объединений, организаций	Создание и реализация социальных проектов, программ (по согласованию с администрацией)	За проект -школьный -районный -муниципальный	3 4 5
	2.3. Создание развивающей среды для работы с детьми с учетом их запросов	Организация и проведение массовых мероприятий в гимназии (по согласованию с администрацией)	По инициативе учителя или по плану гимназии	2
	2.4. Расширение обязанностей по поручению администрации при подготовке к значимым событиям	(не в основное рабочее время)	по приказу	6
	3. Выплаты за качество выполняемых работ			
	3.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	участие в очных конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности (онлайн участие допускается) победа в конкурсах профессионального мастерства дистанционные конкурсы	за факт участия в учреждении районный муниципальный региональный федеральный за факт участия	2 3 4 5 6 7 1
	3.2. Представление и тиражирование педагогического опыта	Проведение открытых занятий, мастер классов и др.	По инициативе учителя, по плану гимназии	3
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1. Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом	20
	1.2. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, медиапланы ОУ)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	20

2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
2.1. Достижения обучающихся	участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся	20
		призовое место	20
2.2. Организация деятельности детских объединений, организаций	постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	за каждый проект, программу	20
3. Выплаты за качество выполняемых работ			
3.1. 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, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20

Примечание.

п. 32. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников учреждения определяются согласно приложению 3 к настоящему Положению.

При осуществлении выплат, предусмотренных пунктом 32 могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложением 3 к настоящему Положению.

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников

Виды и размеры персональных выплат работникам учреждений

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы Начисляются пропорционально нагрузке.
1	За опыт работы при наличии звания, ученой степени 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).	
	При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).	5 000 рублей
	При наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).	3 500 рублей
	При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).	1 750 рублей
	При наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).	1 750 рублей
2	Молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, муниципальными учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической медико-социальной помощи, либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	1 750 рублей
3	Ежемесячное денежное вознаграждение советникам	5 000 рублей

	директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику общеобразовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в двух и более образовательных организациях) Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях 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 советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях осуществляется: 1) за счет иного межбюджетного трансферта на ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, предоставляемого из краевого бюджета, – на выплату ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями; 2) 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.	
4	за наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	2 500 рублей 1 500 рублей

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников

**Виды и размеры
выплат по итогам работы работникам учреждений**

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

Приложение 6
к Положению об оплате труда работников

**Объемные показатели, характеризующие работу учреждения,
а также иные показатели, учитывающие численность работников учреждения, наличие
структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы**

1. К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения:

- численность работников учреждения;
- количество обучающихся (детей);
- показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности учреждения при определении группы по оплате труда руководителя оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется исходя из следующей суммы баллов:

N п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
2	Общеобразовательное учреждение	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктом 6 настоящего приложения.

4. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года.

При этом контингент обучающихся (детей) учреждений определяется по общеобразовательному учреждению - по списочному составу на начало учебного года;

5. За руководителем учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

6. Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений:

Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
1. Количество обучающихся, воспитанников в учреждениях	за каждого обучающегося	0,3
2. Количество лицензированных программ	за каждую программу	0,5
3. Количество работников в учреждении	дополнительно за	

	каждого работника, имеющего:	
	первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
	ученую степень	1,5
4. Наличие структурных подразделений с количеством обучающихся (детей)	за каждое указанное структурное подразделение	
	до 100 человек	20
	от 100 до 200 человек	30
	свыше 200 человек	50
5. Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
6. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
7. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой (пищеблока), изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
8. Наличие учебных мастерских, теплиц, используемых в реализации образовательной программы	за каждый вид	50
9. Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, получающих бесплатную услугу по лицензированной программе дополнительного образования	за каждого обучающегося	0,5
10. Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных образовательных учреждений (классов, групп)		
11. Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15

Приложение 7
к Положению об оплате труда работников

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, профессий работников учреждения, относимых
к основному персоналу по виду экономической деятельности

Типы и виды учреждений	Должность работников
Общеобразовательное учреждение	Учитель

Приложение 8
к Положению об оплате труда работников

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

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельны й размер выплат к окладу (должност ному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	инфраструктурн ые условия	безопасность образовательной деятельности	отсутствие несчастных случаев детей и взрослых	1%
			приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	1%
		организация качественного школьного питания	наличие реализованных мероприятий по популяризации здорового питания (дегустационные дни, конкурсы, совместные мероприятия с родителями, операторами питания, организация и проведение родительского контроля, анкетирования учащихся и родителей и иных мероприятий в соответствии с локальными нормативными актами и т.п.)	1%
			организация школьного питания непосредственно	1%

			силами образовательной организации - специально закрепленными штатами (наличие структурного подразделения по организации процесса питания)	
		реализация плана мероприятий в соответствии с "дорожной картой"	исполнение мероприятий согласно плану образовательной организации в соответствии с "дорожной картой" развития МСО	1%
		информационная открытость образовательного учреждения	полнота и актуальность информации на официальном сайте	1%
		дизайн образовательной среды	инфраструктурные проекты, включенные в каталог инфраструктурных решений и проектов	1%
		качество образовательной среды	реализация проектов, направленных на улучшение качества образовательной среды	1%
		создание условий для детей с особыми образовательными потребностями	реализация модели "Ресурсный класс"	1%
		внедрение эффективных управленческих практик	наличие дополнительных объектов управления (за каждое структурное подразделение)	1%
			наличие статуса федеральных инновационных, региональных инновационных, городских базовых площадок, в том числе по работе с молодыми педагогами:	
			федеральная	1%

			региональная	0,5%
			городская:	
			3 - 5 площадок	1%
			1 - 2 площадки	0,5%
		тиражирование эффективных практик городских базовых площадок, инновационных региональных и инновационных федеральных площадок	наличие реализованных программ, мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	1%
	кадровое обеспечение	позиционирование ОУ в краевых и городских профессиональных конкурсах "Учитель года", "Классный Классный", "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", "Воспитатель года", «Воспитать личность»	наличие участников	0,5%
			наличие победителей (лауреатов)	1%
		выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе	1 поручение	1%

		представительство в городских, районных коллегиальных органах и группах	включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	1%
		позиционирование профессиональных достижений руководителя ОУ	выступления	0,5%
			публикации руководителя ОУ	1%
		управленческое наставничество (согласно приказа ГУО)	проведение стажировок руководителями-менторами и использование ресурса руководителями-стажерами. Реализация индивидуального плана мероприятий по наставничеству	1%
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	образовательные результаты	учебные результаты	отсутствие выпускников 9-х классов, не получивших аттестаты	2%
			отсутствие выпускников 11-х классов, не получивших аттестаты	2%
			отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении внешних оценочных процедур на основании показателя: "Уровень объективности оценки образовательных результатов в субъекте РФ"	2%
			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"	2%

	внеучебные результаты	наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы):	
		международный и всероссийский уровень	2%
		региональный уровень	1%
		муниципальный уровень	0,5%
	воспитательная работа	своевременное информирование руководителя главного управления образования администрации города о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	2%
		отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия	2%
		положительная динамика снижения количества учащихся (воспитанников), стоящих на учете в КДН	1%

		отсутствие случаев нарушений правил дорожного движения по вине обучающихся	1%
		организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	2%
	Обеспечение индивидуализации образования для высокомотивированных школьников	Разработка и реализация индивидуальных образовательных программ высокомотивированных школьников в сотрудничестве с межрайонным ресурсным центром по работе с одаренными детьми	2%
выплаты за качество выполняемых работ			
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	4%
		предоставление платных образовательных услуг:	
	привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	по тарифам, предусмотренным правовым актом города	3%
		по индивидуальным тарифам	6%
		увеличение количества детей:	
	обучение детей в соответствии с проектной вместимостью в условиях действующих санитарных норм и правил	более чем на 50%	1%
		более чем на 80%	2%
		более чем на 90%	3%
		более чем на 100%	4%
		более чем на 110%	5%

			более чем на 120%	6%
		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	4%
Заместитель руководителя	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	5%
		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	5%
		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	5%
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	3%
	сохранение здоровья учащихся в	организация обеспечения учащихся горячим	отсутствие жалоб	1%

	учреждении	питанием		
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся	1%
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	обеспечение качества образования в учреждении	показатели качества по результатам аттестации	общеобразовательные учреждения - не ниже 30%, гимназии, лицеи, школы с углубленным изучением предметов - не ниже 50% по предметам с углубленной подготовкой	5%
		участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	3%
			победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	4%
		достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призов и победителей	3%
		своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности,	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися, воспитанниками	2%

		правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетним и в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся		
	сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	движение учащихся в пределах 1 - 2% от общей численности	3%
выплаты за качество выполняемых работ				
	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%

Приложение 9
к Положению об оплате труда работников

Размер персональных выплат руководителю, его заместителям

Виды персональных выплат	размер выплат к окладу (должностному окладу)
За опыт работы при наличии звания, ученой степени Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются	
При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).	5 000 рублей
При наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).	3 500 рублей
При наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).	1 750 рублей
При наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).	1 750 рублей

Приложение 10
к Положению об оплате труда работников

**Виды и размеры
выплат по итогам работы руководителю учреждения, его заместителям.**

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
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	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
	капитальный ремонт		50%
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 работ, мероприятий	наличие работ, мероприятий	международные	90%
		федеральные	80%
		межрегиональные	70%
		региональные	60%
		внутри учреждения	50%
Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	10%

Приложение 11
к Положению об оплате труда работников

**Предельные уровни соотношения среднемесячной заработной
платы руководителя, их заместителей
и среднемесячной заработной платы работников
(без учета руководителей, заместителей руководителя)**

п/п	Наименование	Кратность
1	Руководитель	3,5
2	Заместитель руководителя	3,0