

Приложение № 2
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Заместитель руководителя
главного управления
образования администрации
города Красноярск
Т.А. Авулова
«01» февраля 2023



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Гимназия № 11 имени А.Н. Кулакова»

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ Гимназия № 11



Н.Ю. Шугалей

«01» февраля 2023

ПРИНЯТО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ Гимназия № 11



Т.А. Карсакова

«01» февраля 2023

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством, Федеральным законом от 3 ноября 2006 г. № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», постановлением администрации города Красноярск от 19.01.2010 г. № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярск» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников МАОУ Гимназия №11 (далее гимназия).

1.2. Заработная плата в соответствии с системами оплаты труда устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующего коллективного договора (его изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих новые системы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников гимназии устанавливается коллективным договором, соглашением, 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 Красноярск, а также настоящим Положением.

1.4. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются гимназией с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

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

1.6. Система оплаты труда работников гимназии включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.7. Заработная плата работников гимназии увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

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

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

1.10. Работникам гимназии в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

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

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

2.2. 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).

2.3. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются:

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

2-й квалификационный уровень Методист; педагог; педагог-дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	при наличии среднего профессионального образования	6547
	при наличии высшего профессионального образования	7456
3-й квалификационный уровень методист; педагог-психолог	при наличии среднего профессионального образования	7171
	при наличии высшего профессионального образования	8168
4-й квалификационный уровень; воспитатель; старший тьютор учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед	при наличии среднего профессионального образования	7847
	при наличии высшего профессионального образования	8942

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общеотраслевых должностей

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень делопроизводитель	3813
2-й квалификационный уровень	4023
Профессиональная квалификационная группа «общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень Лаборант; инженер-программист	4231

2-й квалификационный уровень	4650
3-й квалификационный уровень	5109
4-й квалификационный уровень	6448
Профессиональная квалификационная группа «общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень Инженер-программист; специалист по кадрам; специалист по охране труда;	4650
2-й квалификационный уровень	5109
3-й квалификационный уровень	5608
4-й квалификационный уровень	6742

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "специалист по охране труда" устанавливается в размере 4650 руб.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "специалист по закупкам" устанавливается в размере 4650 руб.

2.5. Минимальные размеры окладов должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	9302
2-й квалификационный уровень	9999
3-й квалификационный уровень	10787
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
2-й квалификационный уровень	4650
3-й квалификационный уровень	5109
4-й квалификационный уровень	6448
5-й квалификационный уровень	7283
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
5-й квалификационный уровень	7871
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"	
1-й квалификационный уровень	8460
2-й квалификационный уровень	9801
3-й квалификационный уровень	10554

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник	3275
2-й квалификационный уровень	3433
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	3813
2-й квалификационный уровень	4650
3-й квалификационный уровень	5109
4-й квалификационный уровень	6154

2.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учителям гимназии могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

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

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

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

O_{min} – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим Положением по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, к которому относится должность работников;

K – повышающий коэффициент.

2.7.2. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам

(должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

2.7.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пунктах 2.7.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами гимназии с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда гимназии, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

2.7.4. Для учителей гимназии устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу):

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента, процентов
1	За наличие квалификационной категории:	
2	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15
	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: для педагогических работников общеобразовательных учреждений	35

2.7.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2$$

где:

K_1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.7.4 настоящего Положения;

K_2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.7.4 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

- если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $< 15\%$, то $K_2 = 0\%$;

- если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $> 15\%$, то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:

Q_1 - фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{окл}$ - объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q_1 = Q - Q_{гар} - Q_{стим} - Q_{отп},$$

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;
 $Q_{гар}$ - фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{стим}$ - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

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

Если $K >$ предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

III. Выплаты компенсационного характера (виды, размер и условия).

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

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

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда,

устанавливаются работникам гимназии на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы *
1	Педагогическим работникам и другим специалистам логопедических пунктов	20
2	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
3	За работу в образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников) <*>	20
4	За ненормированный рабочий день	15

* В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда

педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах.

Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

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

IV. Выплаты стимулирующего характера.

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами гимназии, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты (с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда);

выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются гимназией на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера директору гимназии и случаев, предусмотренных пунктом 1.8. раздела I настоящего Положения.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам гимназии.

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

4.7. Директор гимназии при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления гимназии.

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

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

4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников гимназии определяются в соответствии с **приложением 1** к Положению об оплате труда работников гимназии.

4.11. При выплатах по итогам работы учитывается:
степень исполнения гимназией муниципального задания;
объем ввода законченных ремонтных объектов;
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности гимназии;
достижение высоких результатов в работе за определенный период;
участие в инновационной деятельности;
участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам гимназии устанавливается в соответствии с **приложением №3** к Положению об оплате труда работников гимназии.

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

Виды и размеры персональных выплат работникам устанавливаются в соответствии с **приложением 2** к Положению об оплате труда работников МАОУ Гимназия № 11.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, гимназия вправе дифференцировать персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы.

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

4.12.2. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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

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

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.13. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) гимназия применяет балльную оценку

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

$$C = C_1 \times B_i,$$

где:

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

C₁ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на 1 балла плановый период;

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника i 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_{стим} - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

Q_{стим рук} - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в бюджетной смете (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_{стим} не может превышать Q_{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 бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера 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 бюджетной смете (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.

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

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

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется директором гимназии.

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

VI. Оплата труда заместителей директора гимназии.

6.1. Оплата труда заместителей директора гимназии осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

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

6.1.1. При установлении условий оплаты труда заместителю директора необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.13 настоящего раздела, при условии выполнения заместителем руководителя всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

6.2. Размеры должностных окладов заместителей директора устанавливаются директором гимназии на 10–30 процентов ниже размера должностного оклада директора гимназии.

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителям директора устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения в процентах к должностным окладам.

6.4. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности гимназии для заместителей директора гимназии устанавливаются в соответствии с **приложением 4** к Положению об оплате труда работников МАОУ Гимназия № 11.

6.5. Заместителям директора гимназии устанавливаются следующие виды персональных выплат:

N п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	2	3
1	Опыт работы в занимаемой должности <u><*></u> : от 1 года до 5 лет	5%

	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <*>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	20%
2	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <*>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	35%
3	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <*>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	40%

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

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

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

6.6. Выплаты стимулирующего характера для заместителей директора гимназии, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы устанавливаются приказом директора гимназии на срок не более трех месяцев.

6.7. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться заместителям директора гимназии по следующим основаниям:

Критерий	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
	наименование	индикатор	
Степень исполнения муниципального задания	Процент исполнения муниципального задания по каждой муниципальной услуге	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 гимназии к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	международные	90%
		федеральные	80%
		межрегиональные	70%
		региональные	60%
		внутри учреждения	50%

6.8. Заместителям директора размер стимулирующих выплат устанавливается приказом директора гимназии.

6.9. Заместителям директора может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом V настоящего Положения.

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

6.11. Выплата единовременной материальной помощи заместителям директора гимназии производится на основании приказа директора гимназии с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда гимназии.

6.12. Заместителям директора гимназии могут устанавливаться стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за счет приносящей доход деятельности, которые устанавливаются ежеквартально в процентах от доходов, полученных гимназией в отчетном квартале на основании приказа директора гимназии с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов автономного учреждения
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Организация приносящей доход деятельности	Доля доходов автономного учреждения за отчетный квартал к объему средств субсидии предусмотренному на выполнение муниципального задания	От 1% до	0,5
		15,9%	1,0
		От 16% до	1,5
		25,9%	2,0

		От 26% до 30,9%	
		От 31% и выше	

6.13. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей гимназии, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников гимназии (без учета заработной платы директора гимназии, заместителей директора) определяется главным управлением образования администрации города в размере, не превышающем размера, установленного **Положением 5** к настоящему Положению.

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

7.1 Размер доплаты за один час дополнительной педагогической работы при замещении временно отсутствующего работника определяется по формуле:

$$\text{Чп} = \text{О} * (1 + (\text{П} + \text{К}) / 100\%) / \text{Н},$$

где Чп – размер доплаты за один час, руб.,

О – оклад работника за норму часов педагогической работы (на 1 ставку),

П – сумма персональных стимулирующих выплат, установленных работнику по тарификации, %,

в П включаются персональные стимулирующие выплаты, установленные работнику за опыт работы в занимаемой должности, за категорию, за молодого специалиста;

К – сумма компенсационных выплат, установленных работнику, %;

Н – норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

7.2 Размер доплаты за один рабочий день при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, то есть в свое рабочее время, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Чд} = \text{О} * (\text{Р} + \text{П} + \text{К}) / 100\% / \text{Д},$$

где Чд – размер доплаты за один день, руб.,

О – оклад работника за норму часов работы (на 1 ставку), руб.,

Р – коэффициент, учитывающий объем дополнительно выполняемой работы, % (определяется по договоренности с работником),

П – сумма персональных стимулирующих выплат, установленных работнику по тарификации, %, в П включаются персональные стимулирующие выплаты, установленные работнику за опыт работы в занимаемой должности,

К – сумма компенсационных выплат, установленных работнику,

Д – количество рабочих дней работника по графику в расчетном месяце.

Приложение 1
к Положению
об оплате труда работников
МАОУ Гимназия №11

**Стимулирующие выплаты работникам МАОУ Гимназия №11
(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ)**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников гимназии	Условия		Количество баллов, макс
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Педагогические работники: учитель	(п. А-1) Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач Организация проектной и исследовательской деятельности воспитанников	Участие воспитанников в конференциях разного уровня	Представление результатов на конференциях разного уровня	1
			Наличие победителей и призеров (за каждого ребенка): - гимназия - район - город - край и выше	1 2 4 5

Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов командами, группами, объединениями и т.д.)	Обеспечение работы в соответствии с планом	До 5
	Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	До 4
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам 100%	До 8
Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы и т.д.)	Полнота и соответствие нормативным документам	100%	До 5
Обеспечение здоровьесбережения обучающихся	Организация и ведение отчетности по бесплатному питанию	Подготовка отчетной документации	До 6
	Большой охват обучающихся горячим питанием	1 – 3 классы – 100%	3
		1 – 3 классы – 85%	2
		4 – 5 классы – 75%	3
		4 – 5 классы – 60%	2
		6 – 11 классы – 50%	3
6 – 11 классы – 40%	2		

	Обустройство инфраструктуры, катков, лыжных трасс и т.д.	наличие	До 10
	Организация летнего отдыха и труда учащихся (загородные лагеря)	100%	До 8

(п. А-2) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу учащихся	Участие школьников в мероприятиях различного уровня	За каждого участвующего на уровне: - гимназии - район – город - край и выше	1 3 5
	Качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, ГИА-9, ЕГЭ)	Качество по каждому индикатору: 75 – 100% 50 – 74% 30 – 49%	До 10 за полную группу 10 7 5
	Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня	за каждого обучающегося, на уровне: - гимназии - района и города - края и выше	2 3 4
		наличие призеров и победителей	2
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с	Разработка и реализация проектов и программ, наглядных пособий	Призовое место в конкурсе проектов и программ	До 4

образовательной деятельностью		Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов, на сайте	До 3
Усложнение условий работы	Работа с детьми, имеющими «особые возможности» (двуязычные, дети-инвалиды, с ограниченными физическими и умственными способностями)	За каждого ребенка	До 5
	Ведение уроков в течение учебного дня в двух зданиях	1 день в неделю	5
	Проведение лабораторных работ по физике, биологии и химии с полным классом	За каждый класс	5
	Обеспечение работоспособности компьютерной техники	За каждый компьютер	Дифференцированно до 10
	Ведение документации (протоколы заседаний комиссий, советов, совещаний и т.д.)	100%	До 8
	Корректировка расписания	Своевременная корректировка	До 8
	Учет численности учеников в классе	Превышение численности обучающихся в подгруппах ИВТ, иностранного языка	1 группа

(п. А-3) Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение новых педагогических, здоровьесберегающих и информационных технологий и применение их в практике работы с детьми	Использование при организации занятий интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций СДО ПДО	До 4
	Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания	Наличие программы	До 5
Достижения педагогических кадров, участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п.	Степень участия	участник	До 2
		призер	До 8
Разработка проектов, методических материалов	Наличие собственных проектов, методических материалов	1	До 5
		Более 1	До 10

Описание педагогического опыта	Количество изданных публикаций, представленных в профессиональных средствах массовой информации	1	До 5
		Более 1	До 10
Организация повышения профессионального мастерства педагогов	Проведение открытых уроков, мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий.	1 раз в квартал	До 3
		2 раза в квартал	До 6

Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог	(п. Б-1) Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Сопровождение воспитанников в образовательном процессе	Руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК)	Работа МППК в соответствии с планом	до 4
		Проведение мероприятий для родителей обучающихся	Проведение одного мероприятия	до 3
	Организация исследовательской деятельности учащихся Ведение профессиональной документации (планирование, программы и т.д.)	Участие гимназистов в конференциях разного уровня	Представление результатов на конференциях разного уровня	1
		Полнота и соответствие нормативным документам	Наличие победителей и призеров	3
			100%	До 4

<p>Своевременное информирование руководителя учреждения 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 и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся</p>	<p>Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися</p>	<p>Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися</p>	<p>До 4</p>
---	--	--	-------------

(п. Б-2) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	До 6
		Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	До 6
		Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах различного уровня	До 4
	Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, наставническая работа	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	До 3
	Адаптация вновь поступивших воспитанников, благоприятный психологический климат	Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, воспитанников	До 3

Эффективное сотрудничество с внешними организациями и учреждениями (ЦПМСС № 2, КГМУ, районная, городская, краевая ПМПК)	Сопровождение в изменении образовательного маршрута учащихся	Выведение детей, имеющих проблемы в обучении и воспитании в другие ОУ	До 3
Обеспечение высокого уровня психолого-медико-социального сопровождения детей и семей «группы риска»	Посещение на дому детей и семей «группы риска»	Дважды в месяц	До 3
Сопровождение воспитанников в образовательном процессе	Работа с детьми, имеющими «особые возможности» (двуязычные, дети-инвалиды, с ограниченными физическими и умственными способностями)	За каждого ребенка	До 5
	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие в профессиональных конкурсах	До 3
	достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	2

	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися, воспитанниками	0	1
Разработка проектов, методических материалов	Наличие собственных проектов, методических материалов	1 Более 1	До 5 До 10
Описание педагогического опыта	Количество изданных публикаций, представленных профессиональных средствах массовой информации	1 Более 1	До 5 До 10
Организация повышения профессионального мастерства педагогов	Проведение открытых уроков, мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий.	1 раз в квартал	До 3
(п.Б-3) Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года	До 5
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом	До 4

Педагогический персонал: педагог дополнительного образования, преподаватель-организатор ОБЖ, воспитатель ГПД, тренер преподаватель, руководитель структурного подразделения	(п. в-1) Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение методического уровня образовательного процесса	Освоение новых педагогических и информационных технологий и применение их в практике работы с детьми.	Использование новых пед. технологий в образовательном процессе, их презентация в различных формах	До 5
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы и т.д.)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	До 4
	Отсутствие самовольных отпусков учащихся	Отсутствие поданных заявлений в органы внутренних дел по розыску учащихся		До 2
	Отсутствие правонарушений, совершенных учащимися	Отсутствие учащихся, состоящих на учете в ОДН, комиссии по делам несовершеннолетних		До 2
	(п. В-2) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения воспитанников	Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	70% участвующих от общего числа обучающихся	2
			призовое место: - район	1
			- город	1,5
			- край	2
		-РФ и международный	5	
Индивидуальное сопровождение обучающихся	Ведение портфолио обучающихся		До 3	

	За высокие спортивные показатели	Наличие документов	До 4
Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	За каждый проект, программу	До 4
Обеспечение занятости детей	Проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	постоянно	До 2
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у учащихся		До 2
Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	Ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового режима	Отсутствие замечаний администрации, надзорных органов	До 4
	Обустройство катков, лыжных трасс и т.д.	наличие	До 10
Эффективность работы по созданию коллектива	Социально-психологический климат в коллективе, способствующий мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценки	Высокие показатели обучения учащихся, отсутствие конфликтов	До 4
(п. В -3) Выплаты за качество выполняемых работ			

Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	До 4
	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива учащихся	Наличие программы воспитания	До 3
	Достижения воспитанников в мероприятиях различного уровня	За каждого участвующего на уровне: -гимназии -район-город -край и выше	До 7 1 2-4 5
Достижения педагогических кадров, участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п.	Степень участия	участник	До 2
		призер	До 8
Разработка проектов, методических материалов	Наличие собственных проектов, методических материалов	1	До 5
		Более 1	До 10

	Описание педагогического опыта	Количество изданных публикаций, представленных в профессиональных средствах массовой информации	1 Более 1	До 5 До 10
	Организация повышения профессионального мастерства педагогов	Проведение открытых мероприятий, мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий.	1 раз в квартал	До 3
			2 раза в квартал	До 6
Заведующий библиотекой, библиотекарь	(п. Г-1) Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание системы работы по повышению мотивации воспитанников к чтению	Количество воспитанников и работников гимназии, пользующихся фондом библиотеки	80%	До 6
	Совершенствование информационно-библиотечной системы гимназии	Создание программы развития информационно-библиографического пространства гимназии	Наличие программы развития	До 4
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы и т.д.)	Полнота и соответствие нормативным документам	100%	До 4,5
	Организация проектной и исследовательской деятельности учащихся	Участие в конференциях разного уровня	Представление результатов на конференциях разного уровня	До 2,5

		Наличие победителей и призеров	До 1,5
(п. Г-2) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Сохранность библиотечного фонда гимназии	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	менее 20% фонда	До 6
Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и воспитанников	Проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	До 4
	Проведение дней информирования	1 раз в четверть	До 4
Обновлению фонда библиотеки электронными информационными носителями	Наличие	Постоянно	До 6
Осуществление сотрудничества с другими библиотеками	Осуществление книгообмена	Устранение дефицитов	До 6
(п. Г-3) Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень профессионального мастерства	Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	До 2
Оператор, делопроизв	(п. Д-1) Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		

одитель, секретарь учебной части, лаборант	Своевременная подготовка локальных нормативных актов гимназии, финансово-экономических документов	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	До 8	
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	100%	До 8	
	Полнота и соответствие документооборота законодательным и нормативным актам	Выполнение требований по срокам и порядку хранения документов		Отсутствие замечаний	До 8
		Выстроенная система хранения архивных документов, соблюдение требований предоставления архивных данных		Наличие систематизированного о архива, отсутствие замечаний	До 8
		Предоставление своевременной, достоверной информации в органы государственной власти и внебюджетные фонды		Отсутствие замечаний	До 5
		Соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников		Отсутствие замечаний	До 8
		Внедрение и использование эффективных способов и средств документооборота		Отработанные технологии делопроизводства	До 8

Внедрение современных средств автоматизированного сбора, учета и хранения информации с помощью ИКТ	Внедрение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	До 10
Образцовое состояние документооборота	Отсутствие замечаний по документообеспечению	0 замечаний	До 5
Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	До 5
Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания	0	До 8
Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	До 4
(п. Д-2) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	До 3
Оперативность выполняемой работы	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	До 4
Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Постоянно	До 5

Осуществление юридических консультаций для воспитанников и работников учреждения	Отсутствие конфликтов в учреждении	0	До 6
Качественное ведение документации, разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов; своевременное исполнение финансово-календарного плана	Соблюдение ГОСТо по ведению документации и исполнение календарно-финансового плана в срок		До 4
Строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья учащихся	Соблюдение норм и правил при работе, отсутствие несчастных случаев		До 3
(п. Д-3) Выплаты за качество выполняемых работ			
Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламентов	До 5
Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Состояние помещений и территории учреждения, документации, хранящейся в помещениях.	Отсутствие предписаний контролирурующих или надзирающих органов	До 4
		Отсутствие замечаний администрации учреждения	До 2

Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками учреждения	Отсутствие замечаний	До 6
Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Отсутствие замечаний от других ведомств	0 замечаний	До 5
Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка ответов	Своевременно	До 3
Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0	До 3
Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	До 4
	Участие в реализации образовательных проектов	1 проект	До 5
	Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	До 4
Установка новых информационных программ. Создание отчетности в электронном варианте.	Постоянный мониторинг и совершенствование информационного программного обеспечения, качественный отчет.		До 4
Рабочий по комплексно	(п. Е-1) Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		

му обслуживанию и ремонту здания, завхоз, дворник, уборщик служебных помещений, гардеробщи к, сторож	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	0	До 18	
		Отсутствие случаев порчи имущества	Отсутствие протоколов	До 15	
		Принятие своевременных эффективных решений		До 13	
	(п. Е-2) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Участие в мероприятиях учреждения	Осуществление дополнительных работ	Подготовка гимназии для проведения мероприятий различного уровня	Постоянно	До 18
			Погрузочно-разгрузочные работы, остекление, подготовка оборудования для лабораторных работ по предметам естественно-научного цикла.	Постоянно	До 18
			Проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий	Постоянно	До 18
	Создание благоприятных условий функционирования учреждения	Активное участие в подготовке зданий, кабинетов к новому учебному году	Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Постоянно	До 15
			Обустройство катков, обслуживание карнизов здания в зимнее время (сосульки)	1раз в год	До 20
			В зимнее время	До 18	
	Отсутствие или оперативное устранение	Наличие предписаний контролирующих органов и плана их выполнения	Отсутствие предписаний	До 15	

	предписаний контролирующих или надзирающих органов		Устранение предписаний в установленные сроки	До 13
(п. Е-3) Выплаты за качество выполняемых работ				
	Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	наличие	До 10
	Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями гимназии	Отсутствие жалоб	До 18
Инженер, оператор электронно-вычислительных машин, техник, программист, электроник	(п. Ж-1) Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение документации учреждения	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	До 5
	Обработка и предоставление информации	наличие замечаний	0	До 4
	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)	До 10
(п. Ж-2) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				

	Техническое и программное обеспечение и использование его в работе учреждения	функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	стабильно	До 3
Методист	(п. 3-1) Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов	Наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических кадров	1 Более 1	До 5 До 10
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов гимназии, финансово-экономических документов	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	До 8
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	100%	До 8
	Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламентов	До 8
	(п. 3-2) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Выполнение плана методической работы	Доля выполненных работ	80% 100%	До 4,5 До 9

	Аттестация педагогических работников	Качественное сопровождение процедуры аттестации	100%	До 10
	Достижения педагогических кадров, участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п.	Степень участия	участник	До 3
			призер	До 10
(п. 3-3) Выплаты за качество выполняемых работ				
	Разработка проектов, методических материалов	Наличие собственных проектов, методических материалов	1	До 5
			Более 1	До 10
	Описание педагогического опыта	Количество изданных публикаций, представленных в профессиональных средствах массовой информации	1	До 5
			Более 1	До 10
	Организация повышения профессионального мастерства педагогов	Проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий	1 раз в квартал	До 3
			2 раза в квартал	До 6
Специалист по охране труда	(п. И-1) Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	проведение профилактических работ по	контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	отсутствие замечаний	До 3

предупреждению производственного травматизма	отсутствие производственных травм	отсутствие травм	До 5
проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	отсутствие замечаний	До 2
	отсутствие производственных травм	отсутствие травм	До 4
(п. И-2) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	0 замечаний	До 8
инициативный подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	До 3
(п. И-3) Выплаты за качество выполняемых работ			
соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний	До 8

Виды и размеры персональных выплат работникам МАОУ «ГИМНАЗИЯ №11»

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер оклада (должностному окладу) <*>
1	2	3
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%

	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
2	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%
3	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
4	Учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ в образовательных учреждениях (пропорционально нагрузке):	
	истории, биологии и географии	5%
	физики, химии, иностранного языка	15%
	математики	20%
	начальных классов	20%
	русского языка и литературы	25%
5	Учителям и иным педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя <****>	2 700 руб.
6	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы<*****> в одном классе в двух и более классах	5000 руб. 10000руб.
7	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <*****>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими,	20%

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

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

Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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

<****> Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2 700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях.

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

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

<*****> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

Финансовое обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется за счет средств иного межбюджетного трансферта на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, предоставляемого из краевого бюджета.

Приложение 3
к Положению
об оплате труда работников
МАОУ Гимназия №11

Виды и размеры выплат по итогам работы работникам МАОУ «ГИМНАЗИЯ №11»

Критерии	Условия		Размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств за оцениваемый период	90% выделенного объема средств 95% выделенного объема средств	до 6 до 6
Объем ввода законченных ремонтных объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	до 4 до 6
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	измеряемый эффект в качестве, сроках и снижении затратности работ	до 5
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	до 5
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	до 5
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	до 5

Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	до 5
--	-----------------------------------	---------	------

Приложение 4
к Положению
об оплате труда работников
МАОУ «ГИМНАЗИЯ №11»

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления,
критерии оценки результативности и качества деятельности гимназии
для заместителей директора МАОУ «ГИМНАЗИЯ №11»**

Заместители директора гимназии	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			% от оклада
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	10%
		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10%
		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	50%

		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	20%
	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	организация обеспечения учащихся горячим питанием	отсутствие жалоб	10%
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	30%
(п. И-2) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Обеспечение качества образования в учреждении	показатели качества по результатам аттестации	не ниже 50%	50%
		участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	20%
			победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	40%

	достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	40%
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися, воспитанниками	0	20%
Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	движение учащихся в пределах 1-2% от общей численности	20%
(п. И-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 и др.)	наличие и реализация программ и проектов	40%

Приложение 5
к Положению
об оплате труда работников
МАОУ «ГИМНАЗИЯ №11»

**Предельные уровни соотношения среднемесячной заработной платы
заместителей директора гимназии и среднемесячной заработной
платы работников**

N п/п	Наименование	Кратность
1	Руководитель	3,7
2	Заместитель руководителя	2,2

Пронумеровано, пронумеровано
и скреплено печатью

55 (пятьдесят пять) листов

Директор МАОУ Гимназия №11

_____ /
И.Ю. Шугалеи/

