

Приложение № 2
к коллективному договору

Согласовано:
Председатель ПК
Тюрина О.С./
2021 г.



Утверждаю
Директор МБОУ Гимназия № 7
Литвинцева Л.А.
2021 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Гимназия № 7»
г. Красноярска

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации города Красноярска от 19.01.2010 г. № 1 «Об оплате труда работникам муниципальных учреждений города Красноярска», постановлением Главы г. Красноярска от 27.01.2010 № 14 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 7» (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 Красноярска, 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 него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников.

1.6. 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 гимназии, 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 конкретным 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 коллективных договорах, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения представительного органа работников.

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

2.3. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе ПКГ:

I. «Квалификационные уровни»		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
-		3 334
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		3 511
2-й квалификационный уровень		3 896
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 760
	при наличии высшего профессионального образования	6 556
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 029
	при наличии высшего профессионального образования	6 866
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 603
	при наличии высшего профессионального образования	7 521

1		2
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 226
	при наличии высшего профессионального образования	8 234

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепромышленных должностей устанавливаются на основе ПКГ:

«Квалификационные уровни»	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 511
2-й квалификационный уровень	3 704
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 896
2-й квалификационный уровень	4 282
3-й квалификационный уровень	4 704
4-й квалификационный уровень	5 937
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	4 282
2-й квалификационный уровень	4 704
3-й квалификационный уровень	5 164
4-й квалификационный уровень	6 208

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по охране труда» устанавливается в размере 4 282 руб.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по закупкам» устанавливается в размере 4 282 руб.;

2.5. Минимальные размеры окладов должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе ПКГ:

«Квалификационные уровни»	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	8 565
2-й квалификационный уровень	9 207
3-й квалификационный уровень	9 933
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2-й квалификационный уровень	4 282
3-й квалификационный уровень	4 704
4-й квалификационный уровень	5 937
5-й квалификационный уровень	6 706
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5-й квалификационный уровень	7 248
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	7 790
2-й квалификационный уровень	9 025
3-й квалификационный уровень	9 718

<*> Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «заведующий библиотекой» устанавливается в размере 7 248 руб.»;

Основание: Постановление администрации города Красноярск от 30.09.2020 № 752, от 30.09.2020 № 765 «О внесении изменений в постановление администрации города от 27.01.2010 № 14», которые вступают в силу с 01.10.2020г.

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

«Квалификационные уровни»	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	2 552
2-й квалификационный уровень	2 675
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	2 971
2-й квалификационный уровень	3 623
3-й квалификационный уровень	3 981
4-й квалификационный уровень	4 796

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2552,0
2 квалификационный уровень	2 675,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2 971,0
2 квалификационный уровень	3623,0
3 квалификационный уровень	3981,0
4 квалификационный уровень	4796,0

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

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

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

где:

О - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
 О 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;
 К - повышающий коэффициент.

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

2.8.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пунктах 2.6.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

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

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента, процентов
1	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15
	второй квалификационной категории	10

Условиями установления повышающего коэффициента являются:
 коэффициент устанавливается всем педагогическим работникам учреждения в одинаковом размере;

коэффициент устанавливается, в случае если доля стимулирующих выплат педагогических работников за качество и результаты труда превышает 25% от общего фонда оплаты труда.

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

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

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

$$k = Q1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:

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

$Q_{\text{окл}}$ – объем средств, предусмотренный на выплату минимальных окладов (должностных окладов) педагогических работников.

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

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

$Q_{\text{стим}}$ – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на стимулирующие выплаты педагогическим работникам;

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

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

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам гимназии могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

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

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

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

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

3.2. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

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

3.4. 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 в процентах 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 организации (при наличии соответствующего медицинского заключения)	20

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

3.5. 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.

4.3. Работникам гимназии по решению директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников гимназии, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных гимназией 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 особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне минимальной заработной платы установленного в Красноярском крае);

- выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6 раздела I настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждения.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам гимназии.

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

4.6. Персональные выплаты (с учетом 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.

Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с *приложением № 2* к настоящему Положению

4.7. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;

- объем ввода законченных ремонтных объектов;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

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

достижение высоких результатов в работе за определенный период;
участие в инновационной деятельности;
участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников гимназии и ее состав утверждаются приказом директором гимназии.

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

4.10. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке.

Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

K_1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.8.4 настоящего Положения;

K_2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.8.4 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;

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

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

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

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

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

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

4.11. Экономия фонда оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты за качество и результативность труда работников или за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников.

4.11.1. 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 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. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера директору определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в бюджетной смете гимназии (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) составляет не менее 15% от фонда оплаты труда гимназии.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителю руководителя директора предусматривается в размере не более 15% от общего объема выплат стимулирующих характера работников, и выделяется в бюджетной смете гимназии (плане финансово–хозяйственной деятельности).

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам директору, заместителю директора гимназии может направляться на стимулирование труда иных работников гимназии.

4.13. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных 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 новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных 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 новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений», исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений», исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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

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

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

V. Условия оплаты труда заместителей руководителя

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

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

5.2. Размеры должностных окладов заместителям директора гимназии устанавливаются директором гимназии на 30 процентов ниже размеров должностного оклада директора.

5.3. Выплаты компенсационного характера заместителям директора устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом III настоящего Положения.

5.4. Заместителям директора гимназии в пределах объема средств, выделенного в бюджетной смете гимназии (плане финансово – хозяйственной деятельности) на выплаты стимулирующего характера заместителям директора, труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

5.5. Виды и размер персональных выплат заместителям директора гимназии определяется согласно *приложению № 3* к настоящему Положению.

5.6. При выплатах по итогам работы учитываются:
степень освоения выделенных бюджетных средств;

проведение ремонтных работ;
подготовка образовательного гимназии к новому учебному году;
участие в инновационной деятельности;
организация и проведение важных работ, мероприятий.

5.7. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям директора гимназии устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

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

5.9. Заместителям директора гимназии сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора гимназии.

5.10. Заместителям директора гимназии может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

5.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора гимназии, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера) устанавливается в размере 3,0.

VI. 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

6.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в гимназии применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников гимназии применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч., из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в гимназию;

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется отдельно:

- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 18 часа в неделю;

- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часа в неделю;
 - для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;
 - для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часа в неделю;
 - для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часа в неделю;
 - для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часа в неделю;
- (т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

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.

6.2. 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.

Доплаты или установление выплат стимулирующего характера работникам МБОУ Гимназия № 7
(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	Условия		Предельные баллы	периодичность выплат
		Наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	6
Педагогические работники: Учитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	Участие обучающихся в конференциях, конкурсах исследовательских работ, проектов разного уровня	Представление результатов на конференциях разного уровня		1
			Победитель муниципальных		4
			региональные		6
			федеральные		8
			Призер муниципальных		2
			региональные		4
			федеральные		6

	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом Гимназическое методическое объединение, муниципальное методическое объединение	7	в течение года
				14	в течение года
		Участие в работе аттестационной, экспертных комиссий различного уровня, психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	5	в течение года
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным документам	100%, своевременность предоставления	5	сентябрь
	Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная	Динамика качества обучения учащихся	Повышение качества обученности (по итогам не менее одного учебного года)	5	1 раз в год

	динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся				
	Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе (подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и т.д.)	Проведение занятий с участниками олимпиад конкурсах, конференциях, турнирах и т.д.	мероприятие		2
		Наличие победителей, призеров, финалистов.	муниципальные		3
			региональные		4
			федеральные		5
	Руководство и организация проектных и творческих групп обучающихся (организация детей для успешного участия в различных творческих группах и проектах)	Реализация проекта или его представление	класс		1
			внутри учреждения		2
			муниципальные		4
			региональные		8
		Участие в конкурсе проектов	федеральные		10
			внутри учреждения		2
			муниципальные		4
			региональные		6
	Организация и руководство исследовательской деятельностью обучающихся	Представление результатов обучающихся на конференциях, семинарах, форумах	муниципальные:		4
очное					
		региональные:		6	
		очное			

	(участие в конференциях)	и т.д.			
			федеральные: очное		8
		Наличие победителей и призеров	Муниципальные: дистантное очное		1 2
			Региональные: дистантное очное		2 4
			Федеральные: дистантное очное		3 6
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня	Доля участников конкурса, олимпиад от общего числа обучающихся: Не ниже 20% Не ниже 30% Не ниже 50% Не ниже 70%		0,5 1 1,5 2
		Качество успеваемости (по	Более 50 %	15	1 полугодие учебного года

		результатам внешних экспертиз: ЕГЭ, ОГЭ, ВПР, ККР и т.д.)			
		Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях различного уровня	Количество участников конкурсов – не менее 70% (от общего числа обучающихся)	5	
			Количество участников олимпиад – не менее 50% (от общего числа обучающихся)	5	
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, методических, диагностических материалов, связанных с образовательной (в т.ч. внеурочной, досуговой)	Разработка и реализация проектов, программ, диагностических материалов, методических разработок (в т.ч. по внеурочной, досуговой)	Призовое место в конкурсе проектов и программ	10	

	деятельностью	деятельности). Наличие стабильной группы обучающихся	Презентация результатов работы в форме статьи, выступление на форумах педагогов	10	
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с обучающимися	Использование при организации занятий современного компьютерного оборудования и технологий	20	по предъявлению результатов
	Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	Участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных)	Победитель муниципальных	6	
			региональные	8	
			федеральные	10	
			Призер муниципальных	2	
			региональные	4	
			федеральные	6	
	Обобщение и/или тиражирование	Наличие публикаций в изданиях	муниципальные	4	
			региональные	6	

	педагогического опыта		федеральные	8		
		Проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков)	внутри учреждения	2		
			муниципальные	4		
			региональные	6		
			федеральные	10		
	Наставничество в отношении молодых специалистов	Методическое сопровождение молодого специалиста	2	в течение года		
		Выстраивание образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС и метапредметного содержания	Разработка и апробация программ учебных предметов и внеурочной деятельности	5	по предъявлению результатов	
		Участие в разработке и реализации проектов, программ, методических материалов, диагностических материалов связанных с образовательной деятельностью	Созданный проект, программа, материалы внедрены в образовательную деятельность учреждения	5		

	Организация дистанционного обучения учащихся	Наличие, стабильность состава обучающихся	Подтверждение регистрации обучающихся на сайте учреждения, реализующего программы дистанционного обучения учащихся	10	в течение года
	Кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных	Наличие постоянно функционирующих электронных систем, электронных журналов, дневников, баз данных	Своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц	10	ежемесячно
	Работа по реализации законодательства об образовании	Обследование микроучастка на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению	Своевременность предоставления отчетных документов (акты обследования и др.)	5	
Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	Руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом	Работа МППК в соответствии с планом	10	в течение года

		Проведение мероприятий для родителей обучающихся	Проведение одного мероприятия	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся		Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	10
			Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	7
			Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	7
		Адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся	13
Выплаты за качество выполняемых работ				

	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Отрицательная динамика конфликтных ситуаций, правонарушений, совершенных учащимися	13	
		Соблюдение педагогической этики и профессиональной культуры общения	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса и дисциплинарных взысканий в течение календарного времени	7	
	Привитие норм и правил совместного обучения различных категорий учащихся (поведение и общение)	Организация работы Школьной Службы медиации	Отсутствие конфликтных ситуаций	7	
Педагогические работники: педагог дополнительного образования, концертмейстер, преподаватель-	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями	Руководство объединениями педагогов (проектными командами,	Обеспечение работы в соответствии с планом	7	ежемесячно

<p>организатор ОБЖ, старший вожатый, воспитатель ГПД</p>		творческими группами, методическими объединениями)			
	<p>Ведение профессиональной документации (рабочие программы, план воспитательной работы, портфолио, карты профессиональной деятельности, карты сопровождения обучающихся, документация класса и др.)</p>	<p>Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам</p>	<p>100% , своевременность предоставления</p>	<p>7</p>	<p>по итогам года</p>
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	<p>Достижения обучающихся</p>	<p>Участие в соревнованиях олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях</p>	<p>Победитель муниципальных</p>	<p>4</p>	
			<p>региональные</p>	<p>6</p>	
			<p>федеральные</p>	<p>8</p>	
			<p>Призер муниципальных</p>	<p>3</p>	
			<p>региональные</p>	<p>5</p>	
<p>федеральные</p>			<p>6</p>		
<p>Организация</p>	<p>Постоянный состав,</p>	<p>За каждый проект,</p>	<p>5</p>		

	деятельности детских объединений, организаций	создание и реализация социальных проектов, программ, проектов классного дела	программу		
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства,	Конкурсы профессионального мастерства Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	10	
		использование полученного опыта в своей повседневной деятельности			
Заведующий библиотекой, библиотекарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	Количество обучающихся и работников учреждения,	80%	13	ежемесячно

		пользующихся фондом библиотеки			
	Совершенствование информационно-библиотечной системы гимназии	Создание программы развития информационно-библиографического пространства гимназии	Наличие программы развития		5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Сохранность библиотечного фонда гимназии	Проведение уроков информационной культуры	менее 20% фонда		13
	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	Проведение дней информирования	1 раз в четверть		5
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Высокий уровень профессионального мастерства	Систематическая работа по повышению педагогического мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов		10

секретарь, диспетчер ОУ, специалист по охране труда, инженер, методист, председатель ПК	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов гимназии, финансово-экономических документов	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	15	ежемесячно
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	100%	15	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Организация работы по информированию, сбору документов и ведение отчетности по - питанию - летнему отдыху обучающихся - вакансиям работников гимназии - медосмотра работников гимназии	Соответствие заданным нормам	100%	10	
Выплаты за качество выполняемых работ					

	Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламентов, отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса, положительные результаты проверок	12	ежемесячно
Рабочий комплексного обслуживания здания, дворник, уборщик служебных помещений, гардеробщик, сторож, вахтер, лаборант	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	0	12	ежемесячно
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Участие в мероприятиях учреждения	Работы по благоустройству помещений гимназии	Своевременность, полнота и качество выполнения	12	ежемесячно
	Осуществление дополнительных работ	Погрузочно-разгрузочные и аварийные работы	Своевременность, полнота и качество выполнения	12	ежемесячно
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Благоустройство	Зеленая зона,	Своевременность,	12	

	территории учреждения	ландшафтный дизайн	полнота и качество выполнения		
Руководитель структурного подразделения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения	количество публикаций, презентаций и т.д. в квартал	до 2 шт.		3
		увеличение спроса на услуги структурного подразделения	более 2 шт.		10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Выполнение плана структурного подразделения на уровне установленных показателей	% выполнения запланированных работ	80% 100%	5	по итогам года
				15	по итогам года
	Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях	степень участия	участник призер		10
	Выплаты за качество выполняемых работ				
Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества	Наличие дополнительного ресурса	За каждый привлеченный ресурс			

	осуществляемой деятельности			
Учитель – логопед, Учитель – дефектолог, тьютер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме гимназии	Участие в работе	Постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации	3
	Работа с семьями обучающихся	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся	Проведение одного мероприятия	3
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	Подготовка 1 мероприятия	0,5
			Подготовка детей к участию в одном мероприятии	0,5
			Участие в городском, краевом мероприятии	2
			Призовое место в городском, краевом мероприятии	4
	Эффективная реализация	Качество успеваемости	50-65%	3
65-80%			6	

	коррекционной направленности образовательного процесса	обучающихся		
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Участие в разработке, реализации проектов, программ связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	Наличие лицензированной программы	10
			Призовое место в конкурсе проектов и программ	5
			Издание печатной продукции	6

Виды и размеры персональных выплат работникам МБОУ Гимназия № 7

№ п/п	Виды персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) <*>
1	при наличии высшей квалификационной категории при наличии первой квалификационной категории	25% 15%
2	опыт работы в занимаемой должности*: от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	15%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	20%
	при наличии почетного звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный художник»**	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	20%

от 5 лет до 10 лет	15%
при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	25%
при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	30%
при наличии почетного звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный художник»**	25%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»**	30%
свыше 10 лет	25%
при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	35%
при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения*	40%
при наличии почетного звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный художник»**	35%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»**	40%

3.	сложность, напряженность и особый режим работы:	10%
	ненормированный рабочий день	20%
4.	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<*>.	20%
5.	Учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ в образовательных учреждениях (пропорционально нагрузке):	
	истории, биологии и географии	5%
	физики, химии, иностранного языка	10%
	математики	15%
	начальных классов	15%
	русского языка и литературы	15%

6	Учителям и иным педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя	2700
7	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%

*

Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения

* размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

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

Виды и размеры выплат по итогам работы работникам МБОУ Гимназия № 7

Критерии	Условия		Предельные баллы
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств за оцениваемый период	90% выделенного объема средств	2,5
		95% выделенного объема средств	5
Объем ввода законченных ремонтных объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок,	2,5
		в полном объеме	5
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	5
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	5
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	5
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	5

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

* Размер выплат не может превышать 100б.

Объемные показатели, характеризующие работу МБОУ Гимназия № 7,

а также иных показателей, учитывающих численность работников гимназии, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение гимназии и другие факторы

1. К показателям для отнесения гимназии к группам по оплате труда руководителей учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения:
численность работников гимназии;
количество обучающихся (воспитанников);
показатели, значительно осложняющие работу по руководству гимназией.
2. Объем деятельности гимназии при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения гимназии к группам по оплате труда.
3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктами 6 и 7 настоящего приложения.
4. Группа по оплате труда директора гимназии определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года.
При этом контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется:
по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года.
5. За руководителями учреждений, находящихся 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:

№ П/П	Наименование показателя	Условия	Предельные баллы
1	2	3	4
1	Количество обучающихся, детей в учреждениях	за каждого обучающего	0,3
2	Количество лицензированных образовательных программ	за каждую программу	0,5
3	Количество работников в учреждений	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
		ученую степень	1,5
4	Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся, (воспитанников), слушателей	за каждое указанное структурное подразделение:	
		до 100 человек	2
		от 100 до 200 человек	3
		свыше 200 человек	5
5	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый касс	1,5
6	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	1,5
7	Наличие собственного оборудованного	за каждый вид	1,5

	здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительного-восстановительного центра, столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда		
8	Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйств, учебного хозяйства, теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов	за каждый вид	5
9	Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
10	Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	1,5
11	Количество разработанных методических пособий за календарный год	за каждое методическое пособие	1
12	Наличие групп продленного дня		2

Приложение 5
к Положению
об оплате труда работников
МБОУ Гимназия № 7
г. Красноярск

Виды доплат или установление выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заместителей директора, директора МБОУ Гимназия № 7

Должности	Критерии	Условия		Предельные проценты
		наименование	индикатор	
Заместители директора гимназии	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	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	20%
		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	10%
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение качества образования в учреждении	показатели качества по результатам аттестации	не ниже 50%	20%
		участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%
			победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
			достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися, воспитанниками	0	10%
	Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	движение учащихся в пределах 1-2% от общей численности	20%
	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%
--	---	---	--	-----

Критерии оценки эффективности и качества деятельности директора гимназии	Условия		Предельные проценты
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
создание комфортных условий для участников образовательных отношений	взаимодействие с организациями, осуществляющими питание	отсутствие предписаний Роспотребнадзора в части контроля за организацией питания	3%
		отсутствие обоснованных жалоб потребителей услуг	2%
	безопасность образовательного процесса	отсутствие несчастных случаев с сотрудниками	2%
		отсутствие детского травматизма	3%
	обеспечение безопасных условий труда для работников учреждения	наличие актов, подтверждающих 100% охват специальной оценкой условий труда	1%
		отсутствие предписаний надзорных органов	2%
		отсутствие обоснованных жалоб работников учреждения	1%

	состояние материально-технической базы учреждения	отсутствие предписаний надзорных органов	5%
	инфраструктурные изменения в образовательной среде	реализация программ федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования	10%
		реализация городских инфраструктурных проектов	10%
кадровое обеспечение образовательного процесса	повышение квалификации педагогических работников	наличие повышения квалификации у 100% педагогических работников не менее 1 раза в 3 года	5%
	доля молодых педагогических работников, проработавших в учреждении не менее трех лет	не менее 50% -5%	
личный вклад в функционирование и развитие отрасли	выполнение поручений в полном объеме, без замечаний	1 поручение	5%
		2 и более поручений	10%
обучение детей в соответствии с проектной вместимостью в условиях действующих санитарных норм и правил	увеличение количества детей	более чем на 50%	5%
		более чем на 80%	7%
		более чем на 90%	9%
		более чем на 100%	11%
		более чем на 110%	13%
		более чем на 120%	15%

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

эффективность организации образовательного процесса	организация образовательного процесса	отсутствие выпускников 9 классов, не получивших аттестаты	5%
		отсутствие выпускников 11 классов, не получивших аттестаты	5%
		отсутствие жалоб при переводе обучающихся в 10 класс	5%
		100% сохранность контингента обучающихся 10, 11 классов (за исключением случаев смены места жительства, изменения формы получения образования, отчисления из образовательного учреждения по обстоятельствам, не зависящим от воли обучающегося или родителей (законных представителей) несовершеннолетнего обучающегося и учреждения)	5%
		100% исполнение мероприятий по реализации образовательной программы	5%
		отсутствие обучающихся, оставленных на второй год обучения и переведенных в следующий класс условно	5%
	достижения обучающихся (участие в олимпиадах, конкурсах, конференциях)	наличие победителей и призеров: международный и всероссийский уровень	5%
		региональный уровень	3%
		муниципальный уровень	2%
	профилактика правонарушений и	отсутствие правонарушений, зафиксированных	2%

	безнадзорности обучающихся	надзорными органами	
		отсутствие обучающихся, систематически пропускающих занятия	2%
		своевременное информирование соответствующих надзорных органов о выявлении семейного неблагополучия	2%
выплаты за качество выполняемых работ			
повышение открытости управления учреждением	обеспечение доступности информации о деятельности учреждения	полнота и актуальность информации на официальном сайте	5%
	ведение электронного журнала	полнота и своевременность внесения информации	5%
повышение имиджа учреждения	наличие статуса экспериментальных, инновационных площадок, специализированных классов	федеральный уровень	3%
		региональный уровень	2%
		муниципальный уровень	1%
		специализированный класс	2%
	личное участие руководителя в семинарах, конференциях и т.п.	1 выступление (публикация) 2 и более выступлений (публикаций)	2% 5%
эффективность управленческой деятельности	своевременное и достоверное представление требуемой информации в вышестоящие органы управления, качественное исполнение документов (приказов, распоряжений и т.п.)	отсутствие замечаний по представляемой информации	5%
	привлечение дополнительных ресурсов	получение грантов	5%

	на развитие учреждения	предоставление платных образовательных услуг: до 5 программ от 5 до 10 программ более 10 программ	2% 5% 10%
	использование объектов социальной сферы как образовательного ресурса	реализация образовательной программы на площадях социальной сферы	5%

О распространении имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

Закрепить за педагогическим работником в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда устанавливается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1.
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (группы продленного дня); педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления

	дополнительной работы профилю работы по основной должности) учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования;
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед, тьютер	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам); учитель в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья
Учитель (при выполнении учебной работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер

Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств) концертмейстер	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной работы по физической культуре); инструктор по физкультуре
Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель образовательной организации начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы
Учитель общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы	Преподаватель того же предмета, (дисциплины) профессиональной образовательной организации среднего профессионального образования, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные образовательные программы среднего профессионального образования