



**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ  
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

**№ 4206 от 08.05.2018**

муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
«Красноярская университетская гимназия № 1 – Универс»

<p><b>От работодателя:</b> Директор МАОУ «КУГ № 1 – Универс»</p>  <p>И.В. Скруберт</p> <p>МП «01» июня 2020г.</p>	<p><b>От работников:</b> Председатель первичной профсоюзной организации МАОУ «КУГ № 1 – Универс»</p> <p> Л.В. Максименко</p>
---	--

Стороны коллективного договора на основании действующего законодательства пришли к соглашению внести следующие изменения и дополнения в коллективный договор муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Красноярская университетская гимназия № 1 – Универс»:

Приложение № 1 к коллективному договору МАОУ «КУГ № 1 – Универс» «Положение об оплате труда МАОУ «КУГ № 1 – Универс» принять в новой редакции от 01.06.2020.

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель первичной профсоюзной  
организации  
МАОУ «КУГ № 1 – Универс»

 Л.В. Максименко

01 июня 2020 года

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор  
МАОУ «КУГ № 1 – Универс»



И.В. Скруберт

2020 года

**Положение  
об оплате труда работников  
муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
«Красноярская университетская гимназия № 1 — Универс»**

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Красноярская университетская гимназия № 1 — Универс» (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации города Красноярска от 19.01.2010 года № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска», Постановлением администрации г. Красноярска от 27 января 2010 г. № 14 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска», Федеральным законом от 03.11.2006 г. № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276, и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Красноярская университетская гимназия № 1 — Универс» (далее – Гимназия).

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

Система оплаты труда работников Гимназии устанавливается в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Гимназии, 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.

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

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

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера, в том числе персональные выплаты.

1.5. 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 Гимназией услуг, заключаются срочные трудовые договоры, оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.6. 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.

1.7. 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 руководителем 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 минимальными размерами окладов (должностных

окладов), ставок заработной платы. Минимальные размеры окладов устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Гимназии могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

### 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 – 30%;

процентная надбавка за работу в южных районах Красноярского края – до 30% от заработной платы в зависимости от стажа работы в данных районах, молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате в размере 30 процентов выплачивается в полном размере с первого дня работы в организациях города Красноярска, если они прожили не менее 5 лет в местностях, где выплачивается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате;

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

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

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

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

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата, размер которой определяется в соответствии с разделом VII настоящего Положения;

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

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер выплат
1.	Руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов; учителям-логопедам	20 %
2.	Учителям и другим 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	20 %

	медицинского заключения) больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских учреждениях	
3.	Водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25%
4.	Прочим сотрудникам за ненормированный рабочий день	15%

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

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

#### **IV. Выплаты стимулирующего характера**

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

4.2. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами.

Общий объем выплат стимулирующего характера работников устанавливается в пределах фонда оплаты труда Гимназии.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам Гимназии по решению руководителя 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 и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты);

выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности, направляются на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.5 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. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

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 руководителем учреждения 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 согласно приложению 5 к настоящему Положению.

4.11. При осуществлении выплат, предусмотренных пунктом 4.10, могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложением 5 к настоящему Положению.

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.

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно приложению 3 к настоящему Положению.

4.13.1. 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 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 компенсационного и 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.

Исчисленная в соответствии с настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) 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.

4.13.2. 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.

При установлении региональной выплаты работникам учреждения, бальная оценка не применяется, региональная выплата устанавливается в фиксированной сумме.

4.14. При выплатах по итогам работы учитывается:

степень выполнения 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 деятельностью 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 № 4 к настоящему Положению.

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

4.15. Директор Гимназии при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Гимназии.

Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Гимназии, и утверждаются приказом директора Гимназии. Выплаты остальным работникам утверждаются приказом директора на основании служебной записки руководителя структурного подразделения.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Гимназии, и ее состав утверждаются приказом директора Гимназии. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников Гимназии.

4.16. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере с применением балльной оценки.

4.17. Гимназия применяет балльную оценку при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, в следующем порядке:

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

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

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения;

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

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

$$i=1$$

$$C_{1 \text{ балла}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \text{SUM } B ,$$



ni

где:

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

$Q_{\text{стим рук}}$  - плановый фонд стимулирующих выплат руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период, за исключением директора Гимназии, его заместителей и главного бухгалтера.

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

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

где:

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

$Q_{\text{зп}}$  - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат;

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

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

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

где:

$Q_{\text{баз}}$  - фонд оплаты труда Гимназии, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности Гимназии без учета выплат по итогам работы;

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

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

Перерасчет стоимости балла может быть произведен в случаях:

- внесения изменений в план финансово-хозяйственной деятельности Гимназии по статье «Заработная плата»;
- индексации заработной платы работников в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами или иными нормативными правовыми актами Красноярского края;
- превышения более чем на 15% суммы фактически начисленных персональных выплат по сравнению с расчетной величиной при определении стоимости одного балла на плановый период;
- превышения более чем на 15% суммы средств, направляемых для оплаты отпусков и на компенсационные выплаты работникам, по сравнению с расчетной величиной при определении стоимости одного балла на плановый период.

Перерасчет стоимости одного балла осуществляется по вышеуказанной формуле.

При этом под плановым периодом при пересчете цены балла понимается период с первого числа месяца, в котором осуществлены изменения по вышеуказанным случаям до окончания периода, на который установлена стоимость бала.

Стимулирующие выплаты, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются директором Гимназии на период: ежемесячно, ежеквартально или на год.

4.18. Баллы, устанавливаемые для работников Гимназии, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ определяются в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

4.19. Стимулирование работников возможно также за счет средств грантов, поступающих в учреждение, если данные выплаты предусмотрены условиями гранта. При распределении средств гранта на стимулирующие выплаты работникам учреждения, бальная оценка не применяется, стимулирующие выплаты устанавливаются в фиксированной сумме.

## **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 Гимназии оказывается в пределах имеющегося фонда оплаты труда 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, но не более 4000 (четыре тысячи) рублей 00 копеек.

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

## **VI. Условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера**

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

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера, в том числе персональные выплаты.

6.1.1. При установлении условий оплаты труда руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.21. настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителем руководителя, главным бухгалтером всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

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

6.3. Размеры должностных окладов заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются директором Гимназии на 20 процентов ниже размеров должностного оклада директора Гимназии. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются в целых числах, с округлением в пользу работника.

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

при высшей квалификационной категории - 20%;

при первой квалификационной категории - 15%.

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

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора Гимназии рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

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

6.7. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера директору Гимназии выделяется в плане финансово-хозяйственной деятельности Гимназии.

6.8. Распределение фонда стимулирования директора Гимназии осуществляется ежеквартально комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города Красноярска.

6.9. Директору Гимназии в пределах утвержденного фонда оплаты 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.

При выплатах по итогам работы учитываются:

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

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

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

- в виде замечания – на 10%;
- в виде выговора – на 20%.

В случае наличия одновременно двух и более видов дисциплинарных взысканий размер процентов, на которые снижаются стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ суммируется, но не более чем на 30%.

6.10. Выплаты компенсационного характера заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.11. Заместителям директора и главному бухгалтеру могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- персональные выплаты;

- 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;
- выплаты по итогам работы.

6.12. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности Гимназии заместителям директора и главному бухгалтеру определяются согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

6.13. Виды и размер персональных выплат заместителям директора и главному бухгалтеру определяется согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

6.14. При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень исполнения муниципального задания;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка Гимназии к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы заместителям директора и главному бухгалтеру определяется согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

6.15. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются ежемесячно или ежеквартально в процентах от должностного оклада.

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

6.17. Заместителям директора и главному бухгалтеру сроки и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора Гимназии.

6.18. Заместителям директора и главному бухгалтеру может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

6.19. Порядок установления и размер стимулирующих выплат заместителям директора и главному бухгалтеру Гимназии за счет приносящей доход деятельности определяется согласно приложению № 9 к настоящему Положению.

6.20. Порядок установления и размер стимулирующих выплат директору Гимназии за счет приносящей доход деятельности определяется в соответствии с «Положением об оплате труда руководителей муниципальных автономных образовательных учреждений», утвержденным приказом ГУО от 13.01.2012 № 9/п.

6.21. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в размерах согласно приложению 10 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. Оплата труда работникам гимназии:

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

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 настоящего Кодекса).

При совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым

договором, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы работнику, устанавливается:

доплата за фактически отработанное время не педагогическому персоналу в твердой денежной (фиксированной) сумме;

доплата ежемесячная педагогическому персоналу из расчета следующих составляющих:

совмещаемая должность, предмет;

педагогическая нагрузка в неделю по совмещаемой должности;

минимальный оклад по совмещаемой должности;

уровень образования по основной должности;

опыт работы в занимаемой должности (по совмещаемой должности) с учетом ученой степени, почетного звания;

квалификационная категория по совмещаемой должности, в соответствии с Приложением №2 Положение об оплате труда работников МАОУ «КУГ № 1 – Универс»;

персональная выплата молодому специалисту.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы доплата устанавливается в процентном отношении.

Кроме того в Гимназии применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Размер оплаты за один час для учителей определяется по следующей формуле:

$S_u = \text{ФОТ}_u / (4,3 * Ч_u)$ , где

$S_u$  – размер оплаты за один час работы для учителей;

$\text{ФОТ}_u$  – средний месячный фонд оплаты труда учителей, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по тарификации;

$Ч_u$  – общее количество часов учителей в неделю в соответствии с тарификацией.

Размер оплаты за один час для педагогических работников (за исключением учителей) определяется отдельно:

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часов 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 часов в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часов в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часов в неделю

по следующей формуле:

$S_p = \text{ФОТ}_p / (4,3 * Ч_p)$ , где

$S_p$  – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

$\text{ФОТ}_p$  – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по тарификации;

$Ч_p$  – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

## 7.2. Оплата труда иным работникам:

Доплата при совмещении, расширении зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, устанавливается в размере до 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы временно отсутствующего работника. Срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время.

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

$S_r = \text{ФОТ}_r / Ч_r / \text{Кдн}$ , где

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

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

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

Кдн – это число рабочих дней в году.

7.3. Расчет заработной платы с учетом объема выполненной работы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определяется по следующей формуле:

$Zп = Ср * (P/100\%)$ , где

Zп – размер заработной платы;

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

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

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

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

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы  
работников МАОУ «КУТ № 1 - Универс»

### 1. Минимальные размеры окладов должностей работников образования

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.	
1	1а	2	
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>			
	помощник воспитателя; секретарь учебной части	<b>3237,00</b>	
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>			
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму	<b>3409,00&lt;*&gt;</b>	
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>			
1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	при наличии среднего профессионального образования	<b>5 592,00</b>
		при наличии высшего профессионального образования	<b>6365,00</b>
2 квалификационный уровень	концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	при наличии среднего профессионального образования	<b>5 853,00</b>
		при наличии высшего профессионального образования	<b>6666,00</b>
3 квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог	при наличии среднего профессионального образования	<b>6411,00</b>
		при наличии высшего профессионального образования	<b>7302,00</b>
4 квалификационный уровень	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь	при наличии среднего профессионального образования	<b>7016,00</b>
		при наличии высшего профессионального образования	<b>7994,00</b>

<\*> - Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 849,00 руб.»;

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

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	1а	2
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"</b>		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка	<b>3409,00</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"</b>		
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник, техник по защите информации, техник-программист	<b>3783,00</b>
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория (техник II категории)	<b>4 157,00</b>
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория (техник I категории)	<b>4567,00</b>
4 квалификационный уровень	механик Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" (ведущий художник)	<b>5 764,00</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"</b>		
1 квалификационный уровень	бухгалтер, инженер, инженер по защите информации, специалист по охране труда, инженер по охране труда, инженер-программист (программист), специалист по кадрам, экономист, юристконсульт.	<b>4 157,00</b>



2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория (бухгалтер II категории, инженер II категории, инженер по охране труда II категории, программист II категории, экономист II категории; юрисконсульт II категории)	<b>4567,00</b>
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория (бухгалтер I категории, инженер I категории, инженер по охране труда I категории, программист I категории, экономист I категории; юрисконсульт I категории)	<b>5014,00</b>
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	<b>6 027,00</b>

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по охране труда», «специалист по закупкам» устанавливается в размере 4 157,00 руб.

### 3. Минимальные размеры окладов должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</b>		
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник, руководитель) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <*>	<b>8 316,00</b>
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) <b>обособленным</b> структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	<b>8939,00</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"</b>		
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	<b>7 037,00</b>

<\*> Кроме руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню

**Минимальные размеры окладов работников культуры, искусства и кинематографии**

Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	Библиотекарь	при наличии среднего профессионального образования	<b>4 567,00</b>
		при наличии высшего профессионального образования	<b>5 764,00</b>

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «**заведующий библиотекой**» устанавливается в размере **7037,00** рублей.

**Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"</b>		
1 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;</p> <p>Гардеробщик; дворник; дезинфектор; кастелянша; подсобный рабочий, МСБ, кладовщик, сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; оператор копировальных и множительных машин; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (2, 3 разряда по ТС); повар (2, 3 разряда по ТС); слесарь-сантехник (2, 3 разряда по ТС)</p>	<b>2 928,00</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"</b>		
1 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;</p> <p>Водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (4 разряда по ТС); повар (4, 5 разряда по ТС); слесарь-сантехник (4, 5 разряда по ТС)</p>	<b>3 409,00</b>

2 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</p> <p>(водитель автобуса габаритной длиной свыше 12 метров), слесарь-сантехник (6 разряда по ТС)</p>	<b>4 157,00</b>
3 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</p>	<b>4 567,00</b>
4 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)</p> <p>(водители автобусов или специальных легковых автомобилей ("Медпомощь" и др.), имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).</p>	<b>5 502,00</b>

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

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

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

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

где

$O$  - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

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

$K$  - повышающий коэффициент.

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

1.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пункте 1.4. настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

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

За наличие квалификационной категории		
1.	высшая квалификационная категория	25%
	первая квалификационная категория	15%
	вторая квалификационная категория	10%

1.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от опыта работы, образования, квалификационной категории, ученой степени, почетного звания, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении опыта работы, опыта работы по специальности – со дня достижения соответствующего опыта работы, если документы находятся в организации, или со дня предоставления документа об опыте работы, дающем право на повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения Главной (краевой) аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о

присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

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

Кроме того, повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу) для педагогических работников устанавливаются и оплачиваются в пределах общего фонда оплаты труда и в следующих случаях:

при выполнении педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, с учетом имеющейся квалификационной категории;

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 рекомендуется при оплате труда устанавливать квалификационную категорию, установленную 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	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

### Размер персональных выплат работникам

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	размер к окладу (должностному окладу)<*>,
<b>1.</b>	<b>Выплата за опыт работы в занимаемой должности**:</b>	
	<u>от 1 года до 5 лет</u>	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%
	<u>от 5 лет до 10 лет</u>	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%
	<u>свыше 10 лет</u>	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%
<b>3.</b>	<b>Выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы:</b>	
	- учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ: истории, биологии, географии, черчения, обществознания, астрономии;	
	5%	
	физики, химии, иностранного языка;	10%
	математики;	20%
	начальных классов;	20%
	русского языка и литературы	25%
- учителям и иным педагогическим работникам за классное руководство*****		2 700 руб.

	- учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры *****	
	кабинетами, лабораториями,	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
4.	Выплаты 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 срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
5.	Краевые выплаты воспитателям, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей*****	718, 4 руб.
6.	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	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).

Для иных работников учреждения учитывается работа на аналогичных должностях, по которым совпадают должностные обязанности с обязанностями по должности на основном месте в учреждении.

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

\*\*\*\* Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются в следующем размере: 718,4 рубля на одного воспитателя (включая старшего);

Краевые выплаты воспитателям, учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя). Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), и выплат стимулирующего характера). На выплаты начисляются районный коэффициент, 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.

\*\*\*\*\* 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)".



**Размер выплат по итогам работы работникам**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Гимназии	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень исполнения муниципального задания	% освоения выделенных бюджетных средств	от 86,8% до 95%	20
		от 95,1% до 100%	40
		свыше 100%	60
Объем ввода законченных ремонтом объектов	текущий ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
	капитальный ремонт		50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	х	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Гимназии	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50

**Стимулирующие выплаты работникам МАОУ «КУГ № 1 – Универс»  
(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 Гимназия	Условия		Пределный размер баллов	Период, на который устанавливается выплата
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	6
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>					
Педагогические работники: учитель	Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	участие обучающихся в конференциях разного уровня	представление результатов на конференциях разного уровня, в т.ч. международный и федеральный уровень	3 (за одного учащегося) 2 (за одного учащегося) 1 (за одного учащегося)	на месяц
			краевой уровень муниципальный уровень наличие победителей и призеров, в т.ч. международный и федеральный уровень краевой уровень муниципальный уровень	15 (за одного учащегося) 10 (за одного учащегося) 5 (за одного учащегося)	
	Обеспечение методического уровня организации образовательного	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими	обеспечение работы в соответствии с планом: - руководство проектной (творческой) командой педагогов,	30	на квартал

процесса	<p>группами), обеспечивающие выполнение инновационных задач</p> <p>руководство методическими объединениями</p> <p>участие в работе методического совета, аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме гимназии, комиссии по НСОТ.</p> <p>Наставническая работа</p> <p>Формирование грамотности чтения</p> <p>Формирование индивидуального учебного действия.</p> <p>Работа с результатами контрольно-диагностических процедур.</p>	<p>включая команду педагогов на параллели, более 10 человек;</p> <p>- руководство проектной (творческой) командой педагогов, включая команду педагогов на параллели, менее 10 человек</p>	20	
		<p>- с количеством 15 человек и более</p> <p>- с количеством менее 15 человек</p> <p>- с количеством менее 8 человек</p>	25	на месяц
		<p>постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации</p>	5	на месяц
		разовое участие	2	на месяц
		ежеурочная совместная подготовка уроков, посещение и анализ уроков, помощь в оформлении обязательной документации	12	на месяц
		<p>- разработка и проведение урока по готовым материалам;</p> <p>- описание урока.</p>	0,5	на месяц
		<p>- использование разработанных материалов (проведение 3 – 4 уроков и консультации);</p> <p>- составление контрольной работы, корректировка процедуры под новый набор умений (оформление материала).</p>	4	на месяц
		<p>- составление контрольной работы, корректировка процедуры под новый набор умений (оформление материала).</p>	6	на месяц
		<p>- разработка и проведение урока;</p> <p>- проведение урока по готовым материалам;</p> <p>- предъявление результатов</p>	3	на месяц
			1	
	2			

	Создание творческой образовательной среды для работы со школьниками	Руководство организацией программ и проектов, исследований	<p>родителям (родительское собрание или консультация)</p> <p>Руководство объединениями учащихся, творческими группами учащихся, научными обществами учащихся</p> <p>учебно-исследовательскими лабораториями:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- от 5 до 10 учащихся</li> <li>- от 10 до 15 учащихся</li> <li>- от 15 до 25 учащихся</li> <li>- более 25 учащихся</li> </ul> <p>Участие в интенсивных формах обучения (предметные погружения):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 3 часовое (1 дневное) <ul style="list-style-type: none"> <li>- подготовка</li> <li>- проведение</li> </ul> </li> <li>2) 6 часовое (2 дневное) <ul style="list-style-type: none"> <li>- подготовка</li> <li>- проведение</li> </ul> </li> <li>3) 9 часовое (3 дневное) <ul style="list-style-type: none"> <li>- подготовка</li> <li>- проведение</li> </ul> </li> </ol> <p>Участие в интенсивных формах обучения (выездные школы):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) менеджерская функция</li> <li>2) менеджерская функция и проживание</li> <li>3) разработка модуля</li> <li>4) адаптация разработанных ранее материалов для новой школы</li> <li>5) оформление материалов модуля</li> <li>7) оформление материалов школы</li> </ol>	<p>9 за единицу</p> <p>3 4 5 6</p> <p>1,5 0,5 б/1 ч 3 0,6 б/1ч 5 0,75 б/1 ч</p> <p>3 5 10 5 10 50</p> <p>3 (за пакет по одному предмету для одной</p>	<p>на квартал</p> <p>на квартал</p> <p>на месяц</p> <p>на месяц</p> <p>на месяц</p>
Подготовка и проведение школьного уровня «Всероссийской	Изготовление пакета олимпиадных заданий	Обеспеченность пакетом олимпиадных заданий по предмету		3 (за пакет по одному предмету для одной	на месяц

олимпиады школьников»				параллели)	
Работа с семьями обучающихся	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся (для классных руководителей)	Реализация образовательной программы класса (для классных руководителей)	Каждое мероприятие	2	на месяц
Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности	За специально организованную результативную работу по профилактике правонарушений (для классных руководителей)	Ведение официальной нормативной документации (протоколы Советов, совещаний и т.д.); администрирование сайта гимназии и другие виды	Наличие программы. Высокая оценка работы классного руководителя родителями, подтвержденная администрацией	5	на месяц
			Позитивная динамика снижения числа учащихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав, наркологическом диспансере	10	на год
			100%	10 по решению комиссии по НСОТ	на месяц
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному	участие школьников в мероприятиях различного уровня		%участвующих от общего числа обучающихся 70% - 100% 50% - 69%	5 3	на месяц

прогрессу обучающихся	качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, ГИА-9, ЕГЭ)	высокий уровень (выше показателя по муниципальному образованию) средний уровень (на уровне среднего показателя по муниципалитету) соответствует уровню успеваемости учащихся	20 10 5 30	на год
	Руководство бригадами ЛТЧ, организация деятельности учащихся по работе на пришкольном участке, озеленение помещений гимназии	Количество участников от общего числа обучающихся: - не менее 80%; - от 50% до 80%;	10 5	на месяц
Достижения обучающихся	Участие курируемых учащихся в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, научно-практических конференциях, конкурсах	Документально подтвержденное участие в мероприятии краевого перечня	10 за одно мероприятие	на месяц
	Участие обучающихся в различных уровнях «Всероссийской олимпиады школьников»	ведение портфолио учащихся Наличие призеров и победителей муниципального уровня олимпиады Наличие призеров и победителей краевого уровня олимпиады Наличие призеров и победителей всероссийского уровня олимпиады Наличие призеров и победителей муниципальной олимпиады	1 за одного учащегося 5 (за одного победителя или призера) 10 (за одного победителя или призера) 15 (за одного победителя или призера) 5 (за одного победителя или призера)	на месяц на месяц на месяц на месяц на месяц
	разработка и реализация проектов и	Наличие призеров и победителей муниципальной олимпиады	5 (за одного победителя или призера)	на месяц

программ	Наличие призеров и победителей краевого уровня	10 (за одного победителя или призера)	на месяц
	Наличие призеров и победителей всероссийского уровня	20 (за одного победителя или призера)	на месяц
организация участия обучающихся в массовых интеллектуальных конкурсах (Британский бульдог, Кенгуру, Русский медвежонок, КИТ и т.п.), оформление документов, получение и выдача сертификатов	- менее 100 учащихся; - от 101 до 200 учащихся; - от 201 до 300 учащихся; - более 300 учащихся.	2 4 6 8	на месяц
	организация участия обучающихся в Интернет-карусели	2	на месяц
сопровождение учащихся на конкурсы, олимпиады, конференции	- сопровождение; - сопровождение и работа в жюри.	2 3	на месяц
	Школьные праздники, внеурочные образовательные мероприятия методических объединений, литературная и музыкальная гостиные, спортивно-массовые мероприятия, военно-патриотические мероприятия и другие	5	на месяц
Участие в организации и проведении образовательных событий	Участие в организации и проведении	2	на месяц

	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка и реализация проектов и программ (в том числе в соответствии с новыми ФГОС), содержания деятельности	презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов Оформление разделов образовательной программы Апробация и модификация программ внеурочной деятельности Призовое место в конкурсе проектов и программ: муниципальный уровень краевой уровень федеральный уровень	10 за единицу	на месяц
			Опубликованная статья, (иная принятая форма представления) на педагогических форумах	3	на месяц
			Участие в муниципальных и краевых мероприятиях для одаренных детей	3	на месяц
			Призовое место в конкурсе проектов и программ: муниципальный уровень краевой уровень федеральный уровень	5 10 20	на месяц
			Опубликованная статья, (иная принятая форма представления) на педагогических форумах	10 (за единицу)	на месяц
			Участие в муниципальных и краевых мероприятиях для одаренных детей	5 (за одно мероприятие)	на месяц
			Призовое место в конкурсе проектов и программ: муниципальный уровень краевой уровень федеральный уровень	5 10 20	на месяц
<b>Выплаты за качество выполняемой работы</b>					
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение инновационных технологий и их применение в практике работы с детьми Выстраивание образовательного процесса с учетом запросов одаренных детей	Апробация инновационных УМК, по определению Управляющего совета (иного органа управления учреждением)	8	на месяц
			Участие учащихся в краевых круглогодичных интенсивных школах интеллектуального роста	3 (за одного учащегося)	на квартал



	Освоение и использование современных образовательных технологий, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе	использование проектных, исследовательских, ИКТ, ИОСО и других развивающих образовательных технологий в процессе обучения предмету и в воспитательной работе	использование проектных, исследовательских, ИКТ, ИОСО и других развивающих образовательных технологий в процессе обучения предмету и в воспитательной работе	Обобщение и представление опыта: - открытые мероприятия; - публикации.	2  10  на месяц
	Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания	проведение предметных недель, внеклассной работы по предмету, экскурсий	Отчет о проведенных мероприятиях, проектах. При долгосрочных проектах отчет по промежуточным результатам	2	на месяц
	Выполнение программной работы	разработка и осуществление социальных проектов		4	на месяц
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>					
Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор	Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК)	работа МППК в соответствии с планом	5	на месяц
		проведение мероприятий для родителей обучающихся	проведение одного мероприятия	5 за одно мероприятие	на месяц
		Наличие у ребенка индивидуальной программы достижений	Отслеживание движения учащегося в соответствии с программой, положительная динамика результативности	2 (за одного учащегося)	на месяц
			Наличие рекомендаций, регулярное консультирование педагогов по работе с детьми	5 (за более чем одного педагога)	на месяц
	Организация взаимосвязи с различными службами	Взаимодействие с внешними психологическими и	Систематическая работа (наличие программ, планов, протоколов, договоров)	10	на месяц

	для обеспечения образовательного процесса	социальными службами			
	Обеспечение контроля над сохранением здоровья обучающихся	Организация горячего питания для льготных категорий обучающихся	Своевременное и качественное составление списков, контроль над работой столовой	5	на месяц
	Выполнение работы по охране прав детей	Выполнение обязанностей общественного инспектора	Посещение семей детей на дому во внеурочное время	10	на месяц
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся		Участие в разработке и реализации проектов, связанных с образовательной деятельностью	Участие в разработке и реализации проектов, связанных с образовательной деятельностью	10	на квартал
			призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20	на месяц
			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10	на месяц
		Участие в рабочих группах, подтвержденное приказом, по разработке и реализации проектов, связанных с образовательной деятельностью	Опубликованная статья, участие на форумах специалистов	10 (за единицу)	на месяц
			уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, организация мероприятий, способствующих созданию благоприятного климата, по	5	на квартал

		климат	результатам анкетирования классных руководителей, родителей и учащихся		
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Наличие программы сопровождения обучающихся. Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года Анкетирование классных руководителей, родителей и учащихся.	10	на квартал
		Проведение курсов и тренингов для одаренных детей и их педагогов	Одно еженедельно проводимое занятие	5 (за одно еженедельное занятие)	на месяц
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>					
Педагогические работники: воспитатель, воспитатель ГПД, старший воспитатель	Сохранность контингента обучающихся	Проведение с детьми оздоровительных мероприятий, психологических акций, привлечение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	Проверка наполняемости ГПД. наполняемость от 95% до 100%  от 75% до 94%;  от 50% до 74%	10	на месяц
				5	
				3	
	Обеспечение занятости детей	Постоянно нормативным документам		20	на месяц
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
Достижения воспитанников	Участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях	Участие обучающихся (% участвующих от числа обучающихся)		5	на месяц
		70%-100% 50%-69%		3	

				Наличие призеров и победителей муниципального уровня олимпиады	5 (за одного победителя или призера)	на месяц
				Наличие призеров и победителей краевого уровня олимпиады	10 (за одного победителя или призера)	на месяц
				Наличие призеров и победителей всероссийского уровня олимпиады	15 (за одного победителя или призера)	на месяц
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие несчастных случаев и случаев травматизма, конфликтов	0		5	на месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>						
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса обучающихся	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой коллектива воспитанников	Наличие программы воспитания		15	на квартал
		Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов		20	на квартал
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>						
Педагогические работники: педагог дополнительного образования, педагог-организатор,	Создание творческой образовательной среды для работы со школьниками	Руководство реализацией программ и проектов, исследований	Руководство объединениями учащихся, творческими группами учащихся, научными обществами учащихся, учебно-исследовательскими лабораториями		10 за единицу	на квартал

преподаватель-организатор ОБЖ и допризывной подготовки, методист, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, концертмейстер, инструктор по труду.	Индивидуальное сопровождение детей в образовательном процессе	Разработка индивидуальной программы достижений ребенка	Контроль реализации программы, положительная динамика результативности ребенка	на месяц
	Работа с семьями обучающихся	За специально организованную результативную работу по профилактике правонарушений	Позитивная динамика снижения числа учащихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав, наркологическом диспансере	10 на квартал
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса		Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами)	обеспечение работы в соответствии с планом: - руководство командой педагогов на параллели;	10 на квартал
		Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций, экспертных, аттестационных комиссий различного уровня, сборов по основам военной службы	- руководство проектной (творческой) командой педагогов более 10 человек; - руководство проектной (творческой) командой педагогов менее 10 человек постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	10 5 5 на квартал
Выполнение дополнительного объема работ			разовое участие	2 на месяц
			Участие в работе НМС, комиссии по НСОТ конфликтной комиссии, наставническая работа в творческой группе	Качественное выполнение
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				

<p>Достижения воспитанников</p>	<p>Участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях</p>	<p>Участие обучающихся (% участвующих от числа обучающихся) от 95% до 100% от 75% до 94%; от 50% до 74%</p> <p>Наличие призеров и победителей муниципального уровня олимпиады</p> <p>Наличие призеров и победителей краевого уровня олимпиады</p> <p>Наличие призеров и победителей всероссийского уровня олимпиады</p>	<p>8 5 3</p> <p>5 (за одного победителя или призера) 10 (за одного победителя или призера) 15 (за одного победителя или призера)</p>	<p>на месяц</p> <p>на месяц</p> <p>на месяц</p> <p>на месяц</p>
<p>Участие курируемых учащихся в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах</p>	<p>Участие в мероприятии краевого перечня</p> <p>Ведение портфолио учащихся</p>	<p>Документально подтвержденное участие</p> <p>Наличие портфолио</p>	<p>0,25 за одного ребенка</p> <p>1 за одного учащегося</p>	<p>на месяц</p> <p>на месяц</p>
<p>Участие в разработке и реализации проектов, программ, содержания деятельности связанных с работой с одаренными детьми</p>	<p>Разработка и реализация проектов и программ, содержания деятельности</p>	<p>Призовое место в конкурсе проектов и программ: муниципальный уровень краевой уровень федеральный уровень</p> <p>Опубликованная статья, выступление на педагогических форумах</p> <p>Участие в муниципальных и краевых мероприятиях для одаренных детей</p>	<p>5 10 20</p> <p>10 (за единицу)</p> <p>5 (за одно мероприятие)</p>	<p>на месяц</p> <p>на месяц</p> <p>на месяц</p>

Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	Отчет о проведенных мероприятиях, проектах. При долгосрочных проектах отчет по промежуточным результатам	10 (за каждый)	на квартал
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие несчастных случаев и случаев травматизма, конфликтов	0	5	на месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Методическое обеспечение дополнительной образовательной программы	Изготовление конструктивно-методических материалов, наглядных пособий, декораций, костюмов и т. д.	Наличие конструктивно-методических материалов, наглядных пособий, декораций, костюмов и т. д.	20	на месяц
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение инновационных технологий и их применение в практике работы с детьми	Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного оборудования, инновационных УМК, по определению Управляющего совета (иного органа управления учреждением)	1 (за хотя бы одну единицу)	на месяц
	Выстраивание образовательного процесса с учетом запросов одаренных детей	Участие учащихся в краевых круглогодичных интенсивных школах интеллектуального роста	3 (за одного учащегося)	на квартал
		Участие в интенсивных формах обучения (предметные погружения): 4) 3 часовое (1 дневное) - подготовка - проведение 5) 6 часовое (2 дневное) - подготовка - проведение 6) 9 часовое (3 дневное)	1,5 0,5 б/1 ч 3 0,6 б/1ч	на месяц

Педагог - библиотекарь			<p>- подготовка - проведение</p> <p>Участие в интенсивных формах обучения (выездные школы):</p> <p>1) менеджерская функция 2) менеджерская функция и проживание 3) разработка модуля 4) адаптация разработанных ранее материалов для новой школы 5) оформление материалов модуля 6) оформление материалов школы</p>	5 0,75 б/1 ч	на месяц
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>					
	Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	Количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся библиотечным фондом	более 80%	30	на квартал
Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиотечного пространства учреждения	Наличие программы развития		20	на квартал
Работа с обучающимися, родителями	Проведение внеклассных мероприятий	Проведение одного мероприятия		10	на квартал
Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Обязательная обработка новых поступлений для электронного каталога в программе MARK-SQL	100%		30	на месяц



Ведение профессиональной документации	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	10	на квартал
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Сохранность библиотечного фонда гимназии	100%	менее 20% фонда	30	на год
Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	проведение уроков информационной культуры проведение дней информирования	1 раз в четверть	20	на год
Подготовка, участие, победы во внутришкольных, городских, краевых мероприятиях	Участие в внутришкольных, городских, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	1 раз в четверть	20	на квартал
	Призовое место в гимназических, городских, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	Подготовка детей к одному мероприятию. Списки участников.	5	на квартал
		Списки победителей, грамоты лауреатов, призеров	10	на месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Высокий уровень профессионального мастерства	Использование проектных, исследовательских, ИКТ и других технологий в образовательном процессе	Обобщение и представление опыта, открытые мероприятия, публикации.	10	на месяц

Административно-вспомогательный персонал:		Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	20	на месяц
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>					
руководитель структурного подразделения, заместитель руководителя структурного подразделения, инженер-программист, системный администратор,	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО)	Внедрение баз автоматизированного сбора информации	Курирование гимназической базы автоматизированного сбора информации. Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	30 (за одну базу)	на квартал
юрисконсульт, делопроизводитель, экономист, секретарь,	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	Ведение ступенной базы автоматизированного сбора информации. Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	15 (за одну базу)	на месяц
бухгалтер, специалист по кадрам, лаборант, инженер, специалист по охране труда, диспетчер образовательного учреждения, ведущий специалист, заведующий хозяйством, контрактный управляющий	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических, юридических и прочих документов	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов	20	на квартал
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	100% соответствие нормам действующего законодательства	20	на квартал
				30	на квартал

Обработка и представление дополнительной информации	Наличие замечаний	0	10	На месяц
Своевременное обеспечение образовательного процесса информационно-методическими материалами, учебно-методическими пособиями	Постоянный мониторинг информационно-методических материалов и обеспечение ими согласно образовательным программам	Отсутствие замечаний	10	на месяц
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	100%	10	на месяц
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Осуществление юридических и прочих консультаций для учащихся и работников учреждения	100%	0	30	на месяц
Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	функционалирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование	Стабильно	15	на месяц

	программного обеспечения				
	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	20		на месяц
Оперативность	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружений, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	20		на квартал
Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Своевременно, качественно	20		на квартал
Подготовка и обслуживание работы семинаров, совещаний и конференций	Качественная организация работы и обслуживание на высшем уровне	Отсутствие замечаний	10		на месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
Создание и соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов	соблюдение регламентов	20		на квартал
Установка новых информационных программ. Создание и передача отчетности в электронном виде	Постоянный мониторинг и совершенствование информационного программного обеспечения	Стабильная работа программного обеспечения	30		на квартал

Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10	на квартал
	Участие в реализации образовательных проектов	1 проект	30	на месяц
	Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10	на месяц
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Шеф-повар, повар, буфетчица	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	0	на квартал
	Снижение уровня заболеваемости обучающихся	Отсутствие вспышек заболеваний	20	на квартал
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Снижение уровня заболеваемости обучающихся		Снижение количества заболевших учащихся	20	на квартал
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд		Наличие жалоб, отказов детей от приема пищи	0	на квартал
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Помощник воспитателя, младший			40	на квартал

воспитатель	Проведение работы по укреплению здоровья детей	ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20	
	Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	30	
	Участие в мероприятиях учреждения	проведение Дня именинника, праздников для детей	постоянно	30	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний надзорных органов	0	30	
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>					
Младший обслуживающий персонал: механик, водитель, дворник, гардеробщик, сторож, рабочий по обслуживанию и ремонту здания (столляр, сантехник, электрик), заведующий складом, подсобный рабочий, мойщица посуды, вахтер, РКОЗ (уборщик	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	Наличие замечаний администрации, предписаний контролирующих или надзорных органов, аварий	0	50	на квартал
	Оперативность в устранении аварийных ситуаций	Предупреждение и частичное устранение аварийных ситуаций	Отсутствие претензий со стороны администрации	50	на квартал

служебных помещений), кладовщик, кастелянша, машинист по стирке белья, грузчик, кассир

Дополнительная работа	Контроль над постановкой на пульт охранной сигнализации и снятием с пульта с ведением необходимой документации	регулярно	30	на месяц
Обеспечение сохранности имущества и его учет	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	0	10	на месяц
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Осуществление дополнительных работ	Участие ремонтных, погрузо-разгрузочных и других видах работ, регулярное наблюдение за местами общего пользования в связи с большой площадью учреждения	постоянно	50	на квартал
Участие в мероприятиях учреждения	Участие в подготовке мероприятий	постоянно	30	на квартал
Инициатива и творческий подход к организации	Наличие предложений администрации гимназии по рациональному использованию имущества и материалов	1 предложение	10	на месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	20	на квартал
	Осуществление рационального расходования	Отсутствие превышения лимитов	20	на квартал

	электроэнергии			
Высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году	наличие замечаний со стороны комиссии по приемке	0	20	на квартал
Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	Наличие	30	на год



**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности заместителей директора и главного бухгалтера**

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание комфортных условий для участников образовательных отношений	обеспечение безопасности жизни и здоровья обучающихся	отсутствие предписаний Роспотребнадзора в части контроля за организацией питания	3%
			отсутствие обоснованных жалоб потребителей муниципальных образовательных услуг	2%
			отсутствие несчастных случаев	5%
		обеспечение безопасных условий труда для работников учреждения	наличие актов, подтверждающих 100% охват специальной оценкой условий труда	2%
			отсутствие предписаний надзорных органов	5%

1	2	3	4	5
			отсутствие обоснованных жалоб работников учреждения	3%
		состояние материально-технической базы учреждения	отсутствие предписаний надзорных органов	5%
			реализованные инфраструктурные проекты, согласованные учредителем	5%
Кадровое обеспечение образовательного процесса	повышение квалификации педагогических работников	наличие повышения квалификации у 30% педагогических работников не менее 1 раза в 3 года	5%	
		доля педагогических работников в возрасте до 35 лет	не менее 25%	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%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Эффективность организации образовательного процесса	результаты государственной итоговой аттестации	отсутствие выпускников 9 классов, не получивших аттестаты	5%	
		отсутствие	5%	

1	2	3	4	5
			выпускников 11 классов, не получивших аттестаты	
			соответствие или повышенный уровень результатов государственной итоговой аттестации выпускников 11 классов в соответствии с планом учреждения на учебный год: русский язык и литература  математика базовый уровень  математика профильный уровень	3%  3%  3%
			соответствие или повышенный уровень результатов государственной итоговой аттестации выпускников 9 классов в соответствии с планом учреждения на учебный год: русский язык  математика	3%  3%
			отсутствие обучающихся, оставленных на второй год обучения и переведенных в следующий	5%

1	2	3	4	5	
			класс условно		
		достижения обучающихся (участие в олимпиадах, конференциях, форумах, внешкольных мероприятиях и т.п.)	наличие победителей и призеров: международный и всероссийский уровень	5%	
			региональный уровень	3%	
			муниципальный уровень	2%	
		перевод обучающихся в специализированный класс	5%		
		профилактика правонарушений и безнадзорности обучающихся	отсутствие правонарушений, зафиксированных надзорными органами	5%	
			отсутствие обучающихся, систематически пропускающих занятия	5%	
			своевременное информирование соответствующих надзорных органов о выявлении семейного неблагополучия	5%	
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	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,	федеральный уровень	3%		
		региональный	2%		

1	2	3	4	5
		специализированных классов	уровень муниципальный уровень специализированный класс	1% 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 предоставляемой информации	5%
		привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	получение грантов, привлечение спонсорских средств на изменение инфраструктуры получение грантов, привлечение спонсорских средств на проведение мероприятий	10% 5%

1	2	3	4	5
			предоставление платных образовательных услуг: до 5 программ  от 5 до 10 программ  более 10 программ	2%  5%  10%
		организация партнерского взаимодействия	использование объектов социальной сферы как образовательного ресурса	5%
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	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	10%

1	2	3	4	5
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	10%
	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	организация обеспечения учащихся горячим питанием	отсутствие жалоб	10%
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся	10%
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Обеспечение качества образования в учреждении	показатели качества по результатам аттестации	общеобразовательные учреждения – не ниже 30%, гимназии, лицеи, школы с углубленным изучением предметов – не ниже 50% по предметам с углубленной подготовкой	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	20%

1	2	3	4	5
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10%
	Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	движение учащихся в пределах 1–2% от общей численности	10%
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%
Главный бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности	30%
			своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	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%	
	материально-техническая, ресурсная обеспеченность	в соответствии с лицензией	20%	



1	2	3	4	5
		учебно-воспита- тельного процесса		
		сохранность имущества	отсутствие преждевременно го списания имущества	20%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Обеспечение стабильного функциониро вания и развития учреждения	отсутствие нарушений трудового законодательства	0	20%
		качество подготовки отчетов	своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения отчетов	20%
		отсутствие замечаний по итогам проведенных проверок	0	20%
		объемы привлечения внебюджетных средств	положительная динамика	10%
		повышение зарботной платы работников	положительная динамика	10%
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень профессионал ьного мастерства при организации финансово- экономическо й деятельности	внедрение новых программных форм бухгалтерского учета	использование новых программ	20%»

**Размер персональных выплат заместителям директора и главному бухгалтеру**

№ п/п	Виды персональных выплат	Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	<b>Надбавка за квалификационную категорию:</b>	
	при наличии высшей квалификационной категории	20%
	при наличии первой квалификационной категории	15%
2	<b>Выплата за опыт работы в занимаемой должности*:</b>	
	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	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования, и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными учреждениями образования	20%

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

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

**Размер выплат по итогам работы  
заместителям директора и главному бухгалтеру**

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		
	наименование	индикатор	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
Степень исполнения муниципального задания	Процент исполнения муниципального задания	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	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	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	100%
		федеральные	90%
		межрегиональные	80%
		региональные	70%
		внутри учреждения	60%

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и порядок их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Гимназии заместителей директора и главного бухгалтера за счет приносящей доход деятельности**

1. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру Гимназии за счет приносящей доход деятельности предназначены для усиления заинтересованности в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

2. Заместителям директора и главному бухгалтеру Гимназии с учетом критериев оценки результативности и качества труда за счет приносящий доход деятельности Гимназии в месяце, следующем за отчетным кварталом, устанавливаются выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы за счет средств от приносящей доход деятельности.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы заместителям директора и главному бухгалтеру Гимназии за счет средств от приносящей доход деятельности Гимназии устанавливаются ежеквартально в процентах от доходов Гимназии на основании приказа директора и выплачиваются ежемесячно.

3. Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работ заместителям директора и главному бухгалтеру Гимназии за счет приносящей доход деятельности Гимназии устанавливаются в процентах от размера доходов, полученных Гимназией в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда директора Гимназии:

Должности	Наименование выплаты			
	Критерии оценки эффективности и качества деятельности Гимназии	Условия		
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Заместитель директора	Создание условий для оказания дополнительных образовательных платных услуг	Эффективность оказания платных услуг	Положительная динамика численности занимающихся	10%
			Расширение перечня дополнительных образовательных платных услуг	10%
			Своевременная, в полном объеме оплата за оказанные услуги	20%
		Организация участия педагогов доп. образования в конкурсах на получение грантов	Получение гранта	30%
			Участие в конкурсе на получение гранта	5%

Главный бухгалтер	Создание условий для оказания дополнительных образовательных платных услуг	Эффективность финансово-экономической деятельности	Своевременная в полном объеме оплата за оказанные услуги	10%
			Плановое освоение средств, полученных за оказанные услуги	20%

**Предельные уровни соотношения среднемесячной заработной платы  
руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров  
муниципальных образовательных учреждений города Красноярска  
и среднемесячной заработной платы работников  
(без учета руководителей, заместителей руководителя  
и главных бухгалтеров)**

№ п/п	Наименование	Кратность
1	Руководитель	4,0
2	Заместитель руководителя	3,6
3	Главный бухгалтер	3,0

***Перечень должностей, по которым производится оплата труда в течение срока действия установленной квалификационной категории при выполнении педагогической работы в другой должности***

Производить оплату труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 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 рекомендуется при оплате труда устанавливать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель	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 «жизнедеятельности» (ОБЖ) Учитель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физической культуре
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	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
Учитель технологии	преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования
Учитель-дефектолог;	Учитель-логопед; учитель-дефектолог;

учитель-логопед	учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам); тьютор
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	музыкальный руководитель; концертмейстер
Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель