

ИЗМЕНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Гимназия № 13 «Академ»

на 2025-2025 годы

Регистрационный № 5478 от 31.01.2025г.

От работодателя:
И.о.директора
МАОУ «Гимназия № 13
«Академ»

От работников:
Представитель трудового
коллектива, председатель
первичной профсоюзной
организации МАОУ Гимназия
№ 13 «Академ»
(учитель)

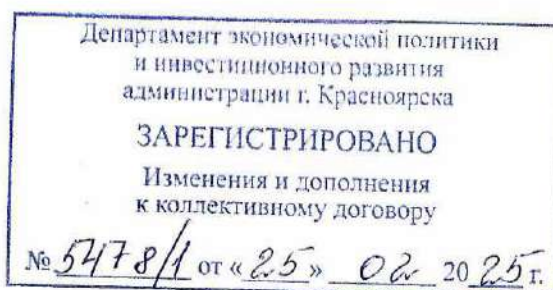


_____ А.Г.Кириченко

_____ Г.А. Цих

«24» февраля 2025 г.

«24» февраля 2025 г.



МАОУ Гимназия № 13 «Академ», в лице и.о.директора Кириченко Анны Геннадьевны, с одной стороны, и представитель коллектива, учитель, в лице председателя первичной профсоюзной организации Цих Галины Афанасьевны, с другой стороны, в дальнейшем именуемые Стороны, на основании п.1.11. коллективного договора от 31.01.2025г. № 5478 и в соответствии со ст. 44 ТК РФ пришли к соглашению внести следующие изменения в коллективный договор:

1. Приложение № 4 к коллективному договору муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 13 «Академ» (МАОУ Гимназия № 13 «Академ») «Положение об оплате труда работников МАОУ «Гимназия № 13 «Академ» изложить в следующей редакции:

Приложение № 4
к Коллективному договору
МАОУ Гимназия № 13 «Академ»
на 2025 – 2027 гг.

От работодателя:

И.о.директора
МАОУ Гимназия № 13 «Академ»



А.Г.Кириченко

М.П.

«24» февраля 2025 г.

От работников:

Представитель трудового коллектива,
председатель первичной профсоюзной
организации МАОУ Гимназия № 13
«Академ»

 Г.А. Цих

«24» февраля 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 13 «Академ»

г. Красноярск, 2025

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 13 «Академ» (далее - Положение) регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 13 «Академ» (далее - Гимназия).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом Гимназии, и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, правовыми актами города Красноярска, содержащими нормы трудового права.

1.3. Настоящее Положение регулирует систему оплаты труда, которая устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- разработанных и утвержденных профессиональных стандартов;
- Постановления Администрации города Красноярска от 27.01.2010 г. № 14 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска»;
- постановления администрации города Красноярска от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска»;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- соглашения между администрацией города Красноярска и Красноярской территориальной (красной) организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;
- мнения представительного органа работников.

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

Система оплаты труда работников Гимназии устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Красноярска, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

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

1.7. При переходе на систему оплаты труда, установленную настоящим Положением, обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по системе оплаты труда, установленной настоящим Положением, в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

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

1.9. Для работников гимназии, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых гимназией услуг, заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с Положением о распределении средств, поступивших от осуществления приносящей доход деятельности в МАОУ Гимназия № 13 «Академ», в пределах указанных средств.

1.10. 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.

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

2. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

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

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Гимназии устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов педагогических работников устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н:

«Квалификационные уровни»	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	

«Квалификационные уровни»		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		4053,00
2-й квалификационный уровень		4498,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6649,00
	при наличии высшего профессионального образования	7569,00
2-й квалификационный уровень: социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования	при наличии среднего профессионального образования	6959,00
	при наличии высшего профессионального образования	7926,00
3-й квалификационный уровень: педагог-психолог; методист	при наличии среднего профессионального образования	7623,00
	при наличии высшего профессионального образования	8683,00
4-й квалификационный уровень: учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед; преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; тьютор	при наличии среднего профессионального образования	8341,00
	при наличии высшего профессионального образования	9505,00

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» при наличии:

- среднего профессионального образования устанавливается в размере 8341,00 рублей;

- высшего профессионального образования устанавливается в размере 9505,00 рублей.

2.4. Минимальные размеры окладов работников, относящихся к категории специалистов и служащих общеотраслевых должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н:

«Квалификационные уровни»	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень: секретарь	4053,00
2-й квалификационный уровень	4276,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень: лаборант	4498,00
2-й квалификационный уровень заведующий хозяйством	4943,00
3-й квалификационный уровень	5431,00
4-й квалификационный уровень	6854,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень: специалист по кадрам; инженер; инженер-программист; специалист по охране труда	4943,00
2-й квалификационный уровень:	5431,00
3-й квалификационный уровень	5961,00
4-й квалификационный уровень: ведущий бухгалтер; ведущий юрист-консульт	7167,00

2.5. Минимальные размеры окладов работников из числа руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н:

«Квалификационные уровни»	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень: руководитель структурного подразделения	9888,00
2-й квалификационный уровень	10629,00
3-й квалификационный уровень	11467,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2-й квалификационный уровень	4943,00
3-й квалификационный уровень	5431,00
4-й квалификационный уровень	6854,00
5-й квалификационный уровень	7742,00

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5-й квалификационный уровень	8367,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	8993,00
2-й квалификационный уровень	10418,00
3-й квалификационный уровень	11219,00

2.6. Минимальные размеры окладов работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»: - педагог -библиотекарь	при наличии среднего профессионального образования	5431,00 рубля
	при наличии высшего профессионального образования	6854,00 рублей

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

«Квалификационные уровни»	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень: сторож; гардеробщик; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3481,00
2-й квалификационный уровень	3649,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень:	4053,00
2-й квалификационный уровень	4943,00
3-й квалификационный уровень	5431,00
4-й квалификационный уровень: водитель	6542,00

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

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

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

где

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;

К - повышающий коэффициент.

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

2.8.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пункте 2.8.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются настоящим Положением, иными локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда Гимназии, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

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

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

2.8.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

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

K_2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.8.4 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

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

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

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

где:

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

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

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

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

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

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

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

2.8.5. Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу) за наличие квалификационной категории устанавливаются на период срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства Просвещения России от 24.03.2023 № 196, при выполнении ими педагогической работы в соответствии с Приложением № 1 к коллективному договору.

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

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

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

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам гимназии на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

нормальных), относятся:

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, без учета повышающего коэффициента
1	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20 %
2	Руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20 %
3	За ненормированный рабочий день	15 %

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

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

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

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

4.3. Работникам гимназии по решению 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 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;

специальная красная выплата;

выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются гимназией на выплаты стимулирующего характера

работникам гимназии, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.9 настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю гимназии производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

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

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

4.9. Стимулирующие выплаты за 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 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 2 к настоящему Положению.

4.11 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.

4.12. Работникам Гимназии устанавливаются следующие виды персональных выплат:

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

	звания профиллю учреждения *(3)	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» *(2), при условии соответствия почетного звания профиллю учреждения	30 %
1.3.	свыше 10 лет	25 %
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения *(3)	35 %
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения *(3)	40 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профиллю учреждения *(3)	35 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» *(2), при условии соответствия почетного звания профиллю учреждения	40 %
2	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, муниципальными учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%
3	Учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ в образовательных учреждениях (пропорционально нагрузке):	
	истории, биологии и географии	5 %
	физики, химии, иностранного языка	10 %
	математики	20 %
	начальных классов	20 %
	русского языка и литературы	25 %
4	Учителям и иным педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя *(5)	2 700 руб.
5	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры *(6):	
	кабинетами, лабораториями	10 %
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20 %
6	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы *(7)	
	в одном классе	5000 руб.
	в двух и более классах	10000 руб.

7	Ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях) *(8)	5000 рублей
---	--	-------------

*(1) Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов

*(2) 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).

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

*(5) Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 25 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.09.2020 № 28 «Об утверждении СанПиН 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

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

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

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

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

*(8) Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями (далее-районный коэффициент и процентная надбавка):

а) за счет средств межбюджетных трансфертов, передаваемых краевому бюджету из федерального бюджета на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

б) за счет средств краевого бюджета – на выплату районных коэффициентов к заработной плате, действующих на территории Красноярского края, в части, превышающей размер районных коэффициентов, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти».

4.13. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Персональная выплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника гимназии 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.

Величина заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени для определения размера персональной выплаты, обеспечивающей заработную плату работника гимназии на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) включает в себя:

- минимальный размер окладов, ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории;
- выплаты за опыт в занимаемой должности;
- выплаты специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры;
- специальную краевую выплату.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником гимназии 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 гимназии времени, и величиной заработной платы конкретного работника гимназии за соответствующий период времени.

4.14. 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).

Месячная заработная плата конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) для определения размера региональной выплаты для работника включает в себя:

- минимальный размер окладов, ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории;
- выплаты за опыт в занимаемой должности;
- выплаты специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после

окончания учебного заведения трудовые договоры;
- специальную краевую выплату.

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

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

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

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

4.15. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 6200 рублей.

Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

Размер специальной краевой выплаты в месяце, в котором работникам производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$СКВ_{ув} = О_{тп} \times К_{ув} - О_{тп},$$

где:

СКВ_{ув} - размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

О_{тп} - размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

$K_{ув}$ - коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды с 01 января 2025 года, $K_{ув}$ принимается равным 1.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 01 января 2025 года, $K_{ув}$ рассчитывается по формуле:

$$K_{ув} = (З_{пф1} + (СКВ \times K_{мес} \times K_{рк}) + З_{пф2}) / (З_{пф1} + З_{пф2}),$$

где:

$З_{пф1}$ - фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 01 января 2025 года;

$З_{пф2}$ - фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 01 января 2025 года;

СКВ - специальная краевая выплата;

$K_{мес}$ - количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 01 января 2025 года;

$K_{рк}$ - районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

При расчете $K_{ув}$ подлежит округлению до четырех знаков после запятой.

4.15. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонт объектов;

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

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

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

4.16. Работникам Гимназии могут устанавливаться следующие виды выплаты по итогам работы:

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень исполнения муниципального задания	% исполнения муниципального задания	от 90% до 94%	25
		от 95% и выше	50
Объем ввода законченных ремонт объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок,	25
		в полном объеме	50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	х	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50

процесса или уставной деятельности учреждения			
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

4.17. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты) гимназия применяет балльную оценку.

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

$$C = C_{\text{балла}} \times B_i,$$

где:

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

$C_{\text{балла}}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

Стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период рассчитывается отдельно по категориям работников, в зависимости от фонда оплаты труда, утвержденного на каждую рассчитываемую категорию в разрезе кодов бюджетной классификации.

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

где:

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

$Q_{\text{стимрук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

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

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

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

где:

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

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

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по

бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера, персональных выплат и специальной краевой выплаты на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

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

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

где:

$Q_{баз}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

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

$N_{год}$ - количество календарных дней в месяц в плановом периоде;

$Q_{итог}$ - фонд оплаты труда учреждения, направленный на выплату работникам стимулирующих выплат по итогам работы за истекший календарный год, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения.

4.18. 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, выплаты по итогам работы работникам Гимназии может быть снижен в случае наличия дисциплинарного взыскания не снятого и не погашенного на момент установления выплат:

в виде замечания – до 5%;

в виде выговора - до 15%.

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

5. 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 по решению директора Гимназии в размере не менее 3 000,00 рублей в связи со следующими обстоятельствами:

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

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется директором Гимназии.

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

6. ОПЛАТА ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

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

6.2. При установлении условий оплаты труда заместителю директора, главному бухгалтеру гимназии обеспечивается непревышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.16 настоящего раздела, при условии выполнения заместителем директора, главным бухгалтером всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

6.3. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера Гимназии устанавливаются директором Гимназии на 10–30 процентов ниже размера должностного оклада директора Гимназии.???

6.4. Размер должностного оклада 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. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.6. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Гимназии для заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются согласно **приложению 1** к настоящему Положению.

6.7. Заместителям директора и главному бухгалтеру Гимназии устанавливаются следующие виды персональных выплат:

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	2	3
1	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов:	
	до 3	30%
	свыше 3	60%
2	Опыт работы в занимаемой должности <u><*></u> :	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <u><***></u>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <u><***></u>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <u><***></u>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова	20%

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

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

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

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

6.8. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда заместителям директора и главному бухгалтеру.

6.9. Заместителям директора и главному бухгалтеру по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 6200 рублей.

6.10. Заместителям директора и главному бухгалтеру по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

6.11. На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

6.12. Размер специальной краевой выплаты в месяце, в котором Заместителям директора и главному бухгалтеру производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$СКВ_{УВ} = О_{П} \times К_{УВ} - О_{П},$$

где:

СКВ_{ув} - размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

Отп - размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

К_{ув} - коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды с 01 января 2025 года, К_{ув} принимается равным 1.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 01 января 2025 года, К_{ув} рассчитывается по формуле:

$$K_{ув} = (З_{пф1} + (СКВ \times K_{мес} \times K_{рк}) + З_{пф2}) / (З_{пф1} + З_{пф2}),$$

где:

З_{пф1} - фактически начисленная заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 01 января 2025 года;

З_{пф2} - фактически начисленная заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 01 января 2025 года;

СКВ - специальная краевая выплата;

К_{мес} - количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 01 января 2025 года;

К_{рк} - районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

При расчете К_{ув} подлежит округлению до четырех знаков после запятой.

6.13. Заместителям директора и главному бухгалтеру может оказываться единовременная материальная помощь в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

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

6.15. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться заместителям директора и главному бухгалтеру, по следующим основаниям:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень исполнения	% исполнения	от 98% до 99%	70%

муниципального задания	муниципального задания	от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок,	25%
		качественно, в полном объеме	50%
Подготовка гимназии к новому учебному году	гимназия принята надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	международные	90%
		федеральные	80%
		межрегиональные	70%
		региональные	60%
		внутри гимназии	50%
Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	уменьшение объема фактически потребляемых гимназией энергоресурсов не менее чем на 3 % в год	10%

6.16. Заместителям директора и главному бухгалтеру размер стимулирующих выплат устанавливается приказом директора Гимназии.

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

6.18. 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.

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

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер % от доходов автономного учреждения
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

организация приносящей доход деятельности	доля доходов автономного учреждения к	от 1% до 15,9%	0,5
	объему средств,	от 16% до 25,9%	1,0
	предусмотренных на	от 26% до 30,9%	1,5
	выполнение государственного задания	от 31% и выше	2,0

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

6.21. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера Гимназии, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Гимназии (без учета заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера) определяется главным управлением образования администрации города в размере, не превышающем размера, установленного в нижеприведенной таблице:

№ п/п	Наименование	Кратность
1	Директор	3,7
2	Заместитель директора	3,0
3	Главный бухгалтер	3,0

6.22. 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, выплаты по итогам работы заместителям директора, главному бухгалтеру Гимназии может быть снижен в случае наличия дисциплинарного взыскания не снятого на момент установления выплат:

в виде замечания - до 5%;

в виде выговора - до 15%.

При этом выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главным бухгалтерам, имеющим дисциплинарные взыскания, могут быть снижены за период, в котором применено дисциплинарное взыскание. При этом снижение размера не может приводить к уменьшению размера ежемесячной заработной платы более чем на 20 процентов.

7. 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 ДОГОВОРЫМ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

7.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в Гимназии применяется почасовая оплата труда педагогических работников (учителей, педагогов дополнительного образования), размер которой определяется по следующей формуле:

$$C_y = \text{ФОТ}_y / 4,3 / \text{Ч}_y, \text{ где}$$

C_y – размер оплаты за один час работы для учителей;

ФОТу – месячный фонд оплаты труда учителей, включающий минимальные оклады, с учетом повышающих коэффициентов по тарификации, персональных и компенсационных выплат без учета районного коэффициента и северной надбавки;

Чу - общее количество часов учителей в неделю в соответствии с тарификацией.

7.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в Гимназии применяется оплата труда работников (за исключением учителей и педагогов дополнительного образования), размер которой определяется согласно статье 151 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон приказом директора Гимназии:

- в процентном соотношении к окладу (должностному окладу) и (или) тарифной ставке;

- в твердом размере.

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников

ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГИМНАЗИИ ДЛЯ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Пределный размер к окладу (должному окладу)	Периодичность выплат
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
1. Заместитель директора				
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	1.1.1. Материально - техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	В соответствии с лицензией	30%	месяц
	1.1.2. Наличие высококвалифицированных педагогических кадров	Положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	15%	
	1.1.3. 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%	
	1.1.4. Система непрерывного развития педагогических кадров	Наличие и реализация программы развития педагогических кадров	14%	
	1.1.5. Своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	Отсутствие жалоб, нарушений	10%	
	1.1.6. Обеспечение безопасных условий труда для работников	Удовлетворенность работников условиями труда	30%	

	1.1.7. инфраструктурные изменения в образовательной среде	Реализация инфраструктурных проектов разных уровней	30%	
	1.1.8. Личный вклад в функционирование и развитие ОО: выполнение долгосрочных поручений руководителя	Выполнение поручения в полном объеме без замечаний: Одно поручение Более одного поручения	10% 30%	
1.2. Сохранение здоровья обучающихся в учреждении	1.2.1. Организация обеспечения учащихся горячим питанием	Отсутствие жалоб	10%	месяц
	1.2.2. Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	Организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью обучающихся	10%	
	1.2.3. Обеспечение безопасности здоровья и жизни участников образовательных отношений:	Отсутствие несчастных случаев с сотрудниками – Отсутствие детского травматизма (по вине ребенка или ОО) -	30% 30%	месяц

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

1.3. Обеспечение качества образования в учреждении	1.3.1. Показатели качества по результатам аттестации	Не ниже 50% по предметам с углубленной подготовкой	30%	месяц
	1.3.2. Отсутствие выпускников 9 и 11 классов, не получивших аттестаты	100% выдача аттестатов по окончании 9-х классов 100% выдача аттестатов по окончании 11-х классов	20% 20%	
	1.3.3. Исполнение мероприятий по реализации образовательной программы	100%	30%	
	1.3.4. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	А) Наличие статуса экспериментальных, инновационных площадок, специализированных классов: Федеральный уровень – Региональный уровень – Муниципальный уровень – Специализированный класс – Б) Участие в конкурсах	30% 20%	

	<p>инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах</p> <p>В) Победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах</p>	<p>10%</p> <p>5%</p> <p>10%</p> <p>20%</p>
<p>1.3.5. Достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях</p>	<p>Наличие призеров и победителей</p>	<p>20%</p>
<p>1.3.6. Отсутствие обучающихся, оставленных на второй год обучения и переведенных условно в следующий класс</p> <p>Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности и, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними в отношении них, о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся</p>	<p>100% перевод в следующий класс</p> <p>Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися</p>	<p>30%</p> <p>4%</p>
<p>1.4. Сохранность контингента обучающихся</p>	<p>1.4.1. Наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования</p>	<p>10%</p>

1.5. Обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	1.5.1. Отсутствие замечаний по итогам проведенных проверок	0	20%	месяц
1.6. Профилактика безнадзорности и правонарушений обучающихся	1.6.1. Отсутствие учащихся, уклоняющихся и систематически пропускающих занятия	0	30%	месяц
	1.6.2. Раннее выявление семейного неблагополучия и своевременное принятие мер в случае его обнаружения	Своевременное информирование органов внутренних дел и КДНиЗП района	30%	месяц

Выплаты за качество выполняемых работ

1.7. Эффективность управленческой деятельности	1.7.1. Управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа надпредметного содержания, программа воспитания)	Наличие и реализация программ и проектов	20%	месяц
	1.7.2. Обеспечение рационального использования ресурсов (расходования материалов, электроэнергии)	Экономия материальных средств, отсутствие превышения лимитов	20%	
	1.7.3. Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	Отсутствие замечаний	20%	
1.8. Информационная открытость	1.8.1. Обеспечение доступности информации о деятельности муниципальной образовательной организации	Полнота и актуальность информации на официальном сайте организации	30%	месяц
	1.8.2. Ведение электронного журнала	Полнота и своевременность внесения информации	20%	месяц
1.9. Организационно-методическая деятельность	1.9.1. Личное участие в семинарах, конференциях и др., методических мероприятиях (выступления, публикации)	Одно выступление (публикация) Более одного выступления (публикации)	5% 10%	месяц
	1.10. Своевременное достоверное представление требуемой информации в вышестоящие органы управления, качественное исполнение документов (приказов, распоряжений и т.п.)	Отсутствие замечаний по предоставляемой информации	30%	месяц
1.11. Привлечение дополнительных	1.11.1. Получение грантов, привлечение спонсорских средств	На изменение инфраструктуры	5%	месяц

ресурсов на развитие гимназии		На проведение мероприятий для детей и взрослых -	10%	месяц
1.12. Организация партнерского взаимодействия	1.12.1. Использование объектов социальной сферы как образовательного ресурса	Реализация образовательной программы на площадках социальной сферы	20%	месяц
2. Главный бухгалтер				
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности поставленных задач				
2.1. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	2.1.1. Эффективность финансово-экономической деятельности	а) Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	30%	месяц
		б) Своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	10%	
	2.1.2. 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%	
	2.1.3. Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	В соответствии с лицензией	20%	
	2.1.4. Сохранность имущества	Отсутствие преждевременного списания имущества	20%	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.2. Обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	2.2.1. Отсутствие нарушений трудового законодательства	0	20%	месяц
	2.2.2. Качество подготовки отчетов	Своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения отчетов	20%	
	2.2.3. Отсутствие замечаний по итогам проведенных проверок	0	20%	
	2.2.4. Объемы привлечения внебюджетных средств	Положительная динамика	10%	
	2.2.5. Повышение заработной платы работников	Положительная динамика	10%	
Выплаты за качество выполняемых работ				

2.3. Высокий уровень профессионального мастерства при организации финансово-экономической деятельности	2.3.1. Внедрение новых программных форм бухгалтерского учета	Использование новых программ	20%	месяц
--	--	------------------------------	-----	-------

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников

ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ГИМНАЗИИ

(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)

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов, из расчета на один месяц	Периодичность выплат
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
Педагогический персонал:				
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
3.1. Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	3.1.1. Участие обучающихся в конференциях разного уровня	наименование	индикатор	Предельное количество баллов, из расчета на один месяц
	3.1.1.1. Участие обучающихся в конференциях разного уровня (при условии непосредственного участия педагога) (за каждую публикацию)			3
3.2. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	3.2.1. Руководство объединениями педагогов (по каждому направлению работы): - проектными командами, - творческими группами;			5 5
	3.2.1.1. Обеспечение работы в соответствии с планом			Месяц

	<p>- методическими объединениями учителей предметников.</p> <p>3.2.2. Участие в работе групп и комиссий (по каждому направлению работы)</p>	<p>В соответствии с количеством педагогов в методическом объединении: до 10 человек - от 11 до 19 человек - 20 и более человек -</p> <p>Постоянное участие, подготовка отчетной документации: аттестационные комиссии (за протокол) - творческие группы - экспертные комиссии - наставническая работа -</p>	<p>15 20 25</p> <p>1 2 5 10</p>	<p>Месяц</p>
<p>3.3. Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью компьютерных технологий</p>	<p>3.2.3. Результативное участие педагога в профессиональных конкурсах, фестивалях, соревнованиях</p> <p>3.3.1. Ведение баз автоматизированного сбора информации (за одну базу)</p>	<p>Документы, подтверждающие призовые места на различных уровнях в очной форме (за каждое мероприятие): а) уровень гимназии - б) муниципальный - в) краевой, региональный, зональный - г) федеральный, международный -</p> <p>Отсутствие замечаний</p>	<p>3 10 12 15</p> <p>40</p>	<p>Месяц</p>
<p>3.4. Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности</p>	<p>3.4.1. Выполнение порученной работы, не входящей в должностные обязанности (по каждому виду работ)</p> <p>3.4.2. Проверка письменных работ по предметам, не предусмотренным, пп.3 п.4.9. настоящего Положения об оплате труда работников</p>	<p>Приказ руководителя учреждения, наличие отчетной документации, согласованной курирующим руководителем</p> <p>Наличие проверенных работ. За каждый вид работ в зависимости от нагрузки работника согласно тарификации: до 9 часов - 10-17 часов - 18-27 часов - 28-35 часов - 36 и более часов -</p>	<p>10</p> <p>0,5 1 1,5 2 2,5</p>	<p>Месяц</p> <p>Месяц</p>
	<p>3.4.3. Организация и проведение спортивных мероприятий из обязательного спортивного календаря</p>	<p>Протокол мероприятия (за каждую параллель классов, за каждый вид спорта)</p>	<p>3</p>	<p>Месяц</p>

3.5. Мониторинг ФГОС	3.4.4. Работа в летнем пришкольном лагере	Документы, подтверждающие работу	10	Месяц
	3.5.1. Проведение внешних мониторинговых процедур в рамках ФГОС, АРМ тестирование	Наличие документации (за каждый класс)	2	Месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
3.6. Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	3.6.1. Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня	<p>а) Количество участников олимпиад, конкурсов, проектов не менее 30% от числа обучающихся в классе</p> <p>б) Наличие победителей, призеров в мероприятиях, размещенных на сайтах: Министерства науки и высшего образования РФ, Министерства образования Красноярского края, КИМЦ по уровням (за каждого): гимназии – 3 районный – 5 муниципальный – 8 краевой – 10 федеральный, международный – 12</p> <p>в) Наличие участников, победителей, призеров во Всероссийской олимпиаде школьников, по уровням (за каждого): муниципальный: участник – 5 призер – 15 победитель – 20 региональный: участник – 10 призер – 20 победитель – 25 заключительный: участник – 15 призер – 30 победитель – 40</p> <p>г) Наличие победителей, призеров в спортивно-массовых мероприятиях, по уровням (за каждого):</p>	5	Месяц
				Месяц

	районный – муниципальный – краевой –	7 9 11	
3.6.2. Качество успеваемости (по результатам ГИА, ЕГЭ)	- средний уровень (на уровне среднего показателя по муниципальному образованию) - высокий уровень (выше показателя по муниципальному образованию) - 100 балльный результат	10 20 30	1 раз, по окончании учебного года
3.6.3. Организация деятельности учащихся по работе на пришкольном участке, в теплице, озеленение помещений гимназии	Количество участников не менее 50% от общего числа обучающихся педагога	5	Месяц
3.7. Участие в разработке и реализации проектов, связанных с образовательной деятельностью	3.7.1. Разработка и реализация проектов Наличие разработки и реализации проектов по уровням: гимназии (на параллели) – районный – муниципальный – краевой – федеральный, международный –	2 4 6 8 10	Месяц
3.7.2. Интенсивность и высокие результаты работы классного руководителя	а) в специализированных классах б) лучшим классным руководителям по уровням образования (по результатам работы в учебном году)	5 10	Месяц
3.7.3. Участие в реализации городских, краевых, федеральных проектов, для учителей, ведущих профильные предметы в специализированных классах	Документы, подтверждающие работу	15 (пропорционально нагрузке)	Месяц
Выплаты за качество выполняемых работ			
3.8. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса, применение личных достижений в повышении качества выполняемых работ	3.8.1. Распространение собственного опыта работы (открытые уроки, мастер-классы, семинары, вебинары и т.д.) (за каждую работу)		Месяц
3.9. Создание коррекционно-развивающей образовательной	Документы, подтверждающие работу по уровням: гимназии – районный – муниципальный – краевой – федеральный, международный –	2 4 6 8 9	Месяц
	3.9.1. Разработка и реализация индивидуальной программы обучения	15	Месяц
	Реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей		

среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	детей с ограниченными возможностями здоровья	(Устанавливается в соответствии с методикой расчета размера стимулирующих выплат педагогическим работникам за выполнение функций по инклюзивному обучению детей с ОВЗ (Приложение 3))	
Педагогический персонал:			
4. Учитель (начальное общее образование)			
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности при выполнении поставленных задач			
4.1. Мониторинг: в рамках ФГОС НОО	4.1.1. Проведение внешних и внутренних мониторинговых процедур (ВПР, КДР и т.д.)	Наличие документации, подтверждающей проведение мониторинга, пропорционально проверенным работам	10 Месяц
	4.1.2. Использование технологии Портфолио как инструмента сопровождения развития и оценки достижений обучающихся	Отчет куратора параллели (по итогам четверти)	2 Месяц
4.2. Сопровождение детей, в том числе одаренных в образовательном процессе (подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и т.д.)	4.2.1. Проведение дополнительных занятий с обучающимися по подготовке к олимпиадам, конкурсам, конференциям, турнирам и т.д.	Наличие плана работы с обучающимися, разработка мероприятий	2 Месяц
	4.2.2. Наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и т.д.	На уровне: гимназии (очное участие) (за каждого победителя, призера)	победитель/ призёр 6/0
		на районном	7/4
		на муниципальном	8/5
		на региональном	9/6
		на федеральном	10/7
	4.2.3. Массовые предметные олимпиады (Кенгуру, Русский медвежонок, КИТ, Британский бульдог, Эрудит, Умник и т.п.) и иные массовые мероприятия	а) От учеников данного педагога согласно спискам, до 20 % участников б) Свыше 20 % участников	2 3
4.3. Руководство и организация	4.3.1. Представление проекта	На уровне:	Месяц

<p>проектных и творческих групп, исследовательской деятельностью обучающихся (организация детей для успешного участия в различных творческих группах и проектах)</p>	<p>4.3.2. Наличие победителей и призеров в конкурсе проектов</p>	<p>гимназии</p>	2	<p>Месяц</p>
		<p>на районном</p>	5	
		<p>на муниципальном</p>	7	
		<p>на региональном</p>	9	
		<p>на федеральном</p>	11	
		<p>На уровне:</p>	<p>победитель/призер</p>	
<p>4.3.3. Разработка и реализация проектов и программ, воспитательных мероприятий, дискуссионных клубов и т.д.</p>	<p>а) Наличие разработки и проведение мероприятий: Уровни: гимназический (на параллели)</p>	<p>гимназии</p>	4/2	<p>Месяц</p>
		<p>на районном</p>	8/4	
		<p>на муниципальном</p>	10/5	
		<p>на региональном</p>	12/6	
		<p>на федеральном</p>	14/7	
		<p>районный</p>	2	
<p>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</p>	<p>Обеспечение работы в соответствии с планом</p>	<p>городской</p>	4	<p>Месяц</p>
		<p>региональный</p>	6	
		<p>федеральный, международный</p>	8	
			10	
<p>4.4. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса</p>	<p>4.4.1. Руководство объединениями педагогов (по каждому направлению работы): - проектными командами, - творческими группами;</p>	<p>5 5</p>	<p>Месяц</p>	

	- методическими объединениями учителей предметников.	В соответствии с количеством педагогов в методическом объединении: до 10 человек - от 11 до 19 человек - 20 и более человек -	15 20 25	Месяц
	4.4.2. Участие в работе групп и комиссий (по каждому направлению работы):	Постоянное участие, подготовка отчетной документации: аттестационные комиссии (за каждый протокол) – творческие группы – экспертные комиссии – наставническая работа –	1 2 5 10	Месяц
	4.4.3. Интенсивность и высокие результаты работы классного руководителя	Лучшим классным руководителям по уровню образования (по результатам работы в учебном году)	10	Месяц
4.5. Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	4.5.1. Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей (Устанавливается в соответствии с методикой расчета размера стимулирующих выплат педагогическим работникам за выполнение функций по инклюзивному обучению детей с ОВЗ (Приложение 3))	15	Месяц
4.6. Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности	4.5.2. Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия	Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия	5 за каждого обучающегося	Месяц
4.7. Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	4.6.1. Работа в летнем пришкольном лагере	Документы, подтверждающие работу	10	Месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
4.7. Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	4.7.1. Результативное участие педагога в профессиональных конкурсах, фестивалях, соревнованиях	Документы, подтверждающие призовые места на различных уровнях в очной форме: а) уровень гимназии - б) муниципальный - в) краевой, региональный, зональный -	3 10 12	Месяц

4.8. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса, применение личных достижений в повышении качества выполняемых работ	4.8.1. Распространение собственного опыта работы (открытые уроки, мастер-классы, семинары, вебинары и т.д.) (за каждую работу)	г) федеральный, международный - (за каждое мероприятие)	15	Месяц
	4.8.2. Участие в разработке и реализации проектов, программ, методических материалов, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью	Документы, подтверждающие работу а) на уровне гимназии - б) на районном уровне - в) на муниципальном уровне - г) на региональном, окружном, зональном - д) на федеральном, международном уровнях	2 4 6 8 9	
4.9. Работа с коллективом родителей	4.9.1. Совместные мероприятия обучающихся с родителями (или привлечение родителей к участию в образовательном процессе)	Созданный проект, программа, материалы внедрены в образовательную деятельность учреждения	2	Месяц
Педагогический персонал:				
5. Педагог-психолог, социальный педагог, тьютор				
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
5.1. Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	5.1.1. Руководство психолого-медико-педагогическим консилиумом (ПМПк), советом профилактики 5.1.2. Проведение мероприятий, обучающих семинаров, конференций, круглых столов для родителей обучающихся 5.1.3. Выполнение обязанностей общественного инспектора 5.1.4. Проведение с детьми	Наличие документов, подтверждающих работу Проведение одного мероприятия а) Работа с контингентом повышенного риска б) Посещение детей на дому во внеурочное время более 3 посещений в месяц За каждую акцию	10 4 4 6 2	Месяц Месяц Месяц Месяц

<p>оздоровительных мероприятий, пси-акций, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков</p>						
<p>5.1.5. Сокращение числа обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав</p>	<p>Стабильно-положительная динамика, (отсутствие заявлений, обращений в органы внутренних дел)</p>	<p>8</p>	<p>Месяц</p>			
<p>5.1.6. Взаимодействие с внешними психологическими и социальными службами, учреждениями культуры (наличие разработок и реализация программ, проектов, планов работы, протоколов, договоров и т.д.)</p>	<p>Систематическая работа, за каждое мероприятие</p>	<p>2</p>	<p>Месяц</p>			
<p>5.1.7. Организация работы с педагогическими кадрами</p>	<p>Диагностика на стрессоустойчивость, профессиональное выгорание. Проведение психологической разгрузки по результатам диагностики, наличие протоколов.</p>	<p>5</p>	<p>Месяц</p>			
<p>5.1.8. Организация горячего питания льготных категорий обучающихся</p>	<p>Своевременное и качественное составление списков на питание, контроль за работой столовой по питанию льготных категорий обучающихся</p>	<p>8</p>	<p>Месяц</p>			
<p>5.1.9. Предоставление ежемесячного отчета по питанию льготных категорий обучающихся (табель питания)</p>	<p>Своевременное и качественное предоставление табелей питания, отчетов, проверка заявок на предоставление питания</p>	<p>8</p>	<p>Месяц</p>			
<p>5.1.10. Предоставление ежемесячного отчета по питанию обучающихся 1-4 классов (табель питания)</p>	<p>Своевременное и качественное предоставление табелей питания, отчетов, проверка заявок на предоставление питания</p>	<p>8</p>	<p>Месяц</p>			
<p>5.1.11. Руководство группой контроля по предоставлению горячего питания (ежемесячно)</p>	<p>Своевременное и качественное предоставление Актов по питанию, отчетов, анкетирования, размещение информации на сайте</p>	<p>5</p>	<p>Месяц</p>			
<p>5.1.12. Работа по организации загородного лагеря (прием документов, формирование базы, отчеты, информирование родителей и т.д.)</p>	<p>Своевременное формирование документов, заявлений, отчетов и т.д.</p>	<p>8</p>	<p>Месяц</p>			
<p>5.1.13. Выполнение заданий и поручений особой важности, значимости, сложности</p>	<p>Приказ руководителя, отчет о выполнении заданий, поручений, согласованный с курирующим руководителем</p>	<p>15</p>	<p>Месяц</p>			
<p>5.2. Обеспечение методического уровня</p>	<p>Обеспечение работы в соответствии с планом</p>		<p>Месяц</p>			

организации образовательного процесса	работы): - проектными командами, - творческими группами; - методическими объединениями учителей предметников.	В соответствии с количеством педагогов в методическом объединении: до 10 человек - от 11 до 19 человек - 20 и более человек -	5 5 15 20 25	Месяц		
	5.2.2. Участие в работе групп и комиссий	Постоянное участие, подготовка отчетной документации: аттестационные комиссии – творческие группы – экспертные комиссии – наставническая работа –	1 2 5 10			
	5.2.3. Участие психолога в профессиональных конкурсах, фестивалях: (за каждый конкурс)	Дипломы, сертификаты, подтверждающие призовые места: Уровень района - Уровень муниципалитета - Уровень края, региональный, зональный, окружной - Федеральный, международный (призовое место) - Наличие	4 6 8 10 3 (за каждый)			
	5.2.4. Разработка и создание дидактического материала к занятиям	Наличие	3 (за каждый)			
	5.3. Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	5.3.1. Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей (Устанавливается в соответствии с методикой расчета размера стимулирующих выплат педагогическим работникам за выполнение функций по инклюзивному обучению детей с ОВЗ (Приложение 3))		15	Месяц
		5.3.2. Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия	Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия		2 за каждого обучающегося я	Месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	5.4. Эффективность методов и способов работы по педагогическому	5.4.1. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью, работа с	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
			а) Наличие проектов, программ (за каждый проект, программу)		6	Месяц
		б) работа с блогами (страницами классов, за	3			

сопровождения, применение личных достижений в повышении качества выполняемых работ	5.6.2. Участие в разработке и реализации проектов, программ, методических материалов, диагностических материалов, связанных с социально-психологическим сопровождением обучающихся	г) на региональном, окружном, зональном-д) на федеральном, международном уровнях Созданный проект, программа, материалы внедрены в образовательную деятельность учреждения	8 9 2	Месяц
Педагогический персонал:				
6. Педагог дополнительного образования, педагог-организатор				
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности поставленных задач				
6.1. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	6.1.1. Руководство объединениями педагогов (по каждому направлению работы): - проектными командами, - творческими группами; - методическими объединениями учителей предметников.	Обеспечение работы в соответствии с планом	5 5 15 20 25	Месяц
6.1.2. Участие в работе групп и комиссий		В соответствии с количеством педагогов в методическом объединении: до 10 человек - от 11 до 19 человек - 20 и более человек -		Месяц
6.1.3. Интеграция в образовательный процесс инновационных технологий		Постоянное участие, подготовка отчетной документации: аттестационные комиссии (за протокол) – творческие группы – экспертные комиссии – наставническая работа –	1 2 5 10	Месяц
6.1.4. Выполнение заданий и поручений особой важности, значимости, сложности		Внедрение, применение инновационного оборудования и технологий	15	Месяц
6.1.5. Результативное участие педагога в профессиональных конкурсах, фестивалях, соревнованиях		Приказ руководителя, отчет о выполнении заданий, поручений, согласованный с курирующим руководителем Документы, подтверждающие призовые места на различных уровнях в очной форме (за каждое мероприятие): а) уровень гимназии - б) муниципальный - в) краевой, региональный, зональный -	15 3 10 12	Месяц

6.2. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей, творческих, интеллектуальных акций, событий	6.2.1. Праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, выставки, фестивали, праздничные мероприятия, творческие, интеллектуальные акции, события (не входящие в план работы)	г) федеральный, международный - Организация и проведение мероприятий (за каждое мероприятие): Уровни: гимназия - 2 район - 4 муниципалитет - 6 край - 8	15	Месяц
6.3. Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	6.2.2. Изготовление конструктивно-методических материалов, наглядных пособий, декораций, костюмов и т.д. 6.3.1. Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Наличие конструктивно-методических материалов, наглядных пособий, декораций, костюмов и т.д. Реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей (Устанавливается в соответствии с методикой расчета размера стимулирующих выплат педагогическим работникам за выполнение функций по инклюзивному обучению детей с ОВЗ (Приложение 3))	9 15	Месяц
6.4. Достижения обучающихся	6.3.2. Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия	Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия	2 за каждого обучающегося	Месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
6.4. Достижения обучающихся	6.4.1. Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	а) Индивидуальное или командное участие согласно квоте по каждому направлению работы - для педагога-организатора (за одно мероприятие): б) Количество участников в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня – не менее 50% (от общего числа обучающихся) в) Наличие победителей, призеров, дипломантов (за каждое призовое место 1, 2, 3 степени): Уровень района - Муниципальный уровень -	2 6 заочное, дистанционное участие / очное участие 2/4 3/6	Месяц

6.5. Организация деятельности детских объединений, организаций	6.5.1. Создание и реализация социальных проектов, программ 6.5.2. Стабильный состав и прирост по годам обучения 6.5.3. Взаимодействие с другими детскими объединениями и организациями	Краевой уровень -	4/8	Месяц	
		Региональный, окружной, зональный -	5/10		
		Федеральный, международный -	6/12		
		г) Наличие публикаций обучающихся (при условии непосредственного участия педагога в подготовке) (за каждую публикацию)	3		
6.6. Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности	6.6.1. Работа в летнем пришкольном лагере 6.6.2. Организация родительского контроля за организацией питания обучающихся 6.6.3. Размещение на сайте Гимназии меню рационов питания, документов по результатам родительского контроля за организацией питания обучающихся 6.6.4. Контроль за организацией и качеством питания	За участие в проекте, программе -	3	Месяц	
		За организацию и проведение -	6		
		Отсутствие оттока обучающихся в течение квартала	6		
		За каждое объединение (наличие договора, плана, проведение совместных мероприятий) Уровни: Район -	3		
		Город -	4		
		Край -	5		
	Федерация -	6			
	6.7. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	6.7.1. Распространение собственного опыта работы (открытые уроки, мастер-классы, семинары, вебинары и т.д.) (за каждую работу)	Осуществление продвижения услуг Гимназии на рынке услуг образовательных организаций	15	Месяц
			Документы, подтверждающие работу	10	
			Сопровождение группы родительского контроля за организацией питания обучающихся, получение акта по результатам контроля	10	
Меню - ежедневно (в учебные дни), Акты родительского контроля – в течение 1 рабочего дня.			10		
Выплаты за качество выполняемых работ	6.7.1. Распространение собственного опыта работы (открытые уроки, мастер-классы, семинары, вебинары и т.д.) (за каждую работу)	В составе комиссии по контролю за организацией и качеством питания, Акт по результатам контроля	5	Месяц	
		Документы, подтверждающие работу а) на уровне гимназии- б) на районном уровне- в) на муниципальном уровне-	2 4 6	Месяц	

г) на региональном, окружном, зональном-	8
д) на федеральном, международном уровнях	9

Педагогический персонал:
7. Учитель-логопед, учитель-дефектолог

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

7.1. Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме Гимназии	7.1.1. Участие в работе	Постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации	10	Месяц
7.2. Работа с семьями обучающихся	7.2.1. Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников Гимназии	Проведение одного мероприятия	5	Месяц
7.3. Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	7.3.1. Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей (Устанавливается в соответствии с методикой расчета размера стимулирующих выплат педагогическим работникам за выполнение функций по инклюзивному обучению детей с ОВЗ (Приложение 3))	15	Месяц
	7.3.2. Проведение с детьми оздоровительных мероприятий, пси-акций, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	За каждую акцию	2	Месяц
	7.3.3. Руководство объединениями педагогов (по каждому направлению работы): - проектными командами, - творческими группами; - методическими объединениями учителей предметников.	Обеспечение работы в соответствии с планом	5 5	Месяц
	7.3.4. Результативное участие педагога в профессиональных конкурсах, фестивалях, соревнованиях	В соответствии с количеством педагогов в методическом объединении: до 10 человек - от 11 до 19 человек - 20 и более человек - Документы подтверждающие призовые места на различных уровнях в очной форме: а) уровень учреждения - б) муниципальный - в) краевой, региональный, зональный -	15 20 25 3 10 12	Месяц

	г) федеральный, международный - (за каждое мероприятие)	15	Месяц
7.3.5. Участие в работе групп и комиссий	Постоянное участие, подготовка отчетной документации: аттестационные комиссии (за протокол) – творческие группы – экспертные комиссии – наставническая работа –	1 2 5 10	Месяц
7.3.6. Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия	Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия	2 за каждого обучающегося	Месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
7.4. Подготовка, участие победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	а) Подготовка одного мероприятия	2	Месяц
	б) Подготовка детей к участию в одном мероприятии	3	Месяц
7.5. Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности	в) Участие в одном районном, городском, краевом мероприятии	5	Месяц
	г) Призовое место в районном, краевом мероприятии	10	Месяц
7.5.1. Работа в летнем пришкольном лагере	Документы, подтверждающие работу	10	Месяц
7.5.2. Организация родительского контроля за организацией питания обучающихся	Сопровождение группы родительского контроля за организацией питания обучающихся, получение акта по результатам контроля	10	Месяц
7.5.3. Контроль за организацией и качеством питания	В составе комиссии по контролю за организацией и качеством питания, Акт по результатам контроля	5	Месяц
7.5.4. Выполнение заданий и поручений особой важности, значимости, сложности	Приказ руководителя, отчет о выполнении заданий, поручений	15	Месяц
7.5.5. Интеграция в образовательный процесс инновационных технологий	Внедрение, применение инновационного оборудования и технологий	15	Месяц
7.5.6. Выполнение заданий и поручений особой важности, значимости, сложности	Приказ руководителя, отчет о выполнении заданий, поручений, согласованный с курирующим руководителем	15	Месяц
Выплаты за качество выполняемых работ			

7.6. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	7.6.1. Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности 7.6.2. Разработка и реализация проектов и программ	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	3	Месяц
7.7. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса, применение личных достижений в повышении качества выполняемых работ	7.7.1. Распространение собственного опыта работы (открытые уроки, мастер-классы, семинары, вебинары и т.д.) (за каждую работу)	а) Наличие программы б) Призовое место в конкурсе проектов и программ в) Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы Документы, подтверждающие работу а) на уровне гимназии - б) на районном уровне - в) на муниципальном уровне - г) на региональном, окружном, зональном уровнях- д) на федеральном, международном уровнях	6 3 4 2 4 6 8 9	Месяц
Педагогический персонал:				
8. Методист				
8.1. Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения и внедрения инновационных программ, технологий, методов	8.1.1. Наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических кадров	а) 1 б) более 1	6 12	Месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
8.2. Выполнение плана методической работы	8.2.1. Доля выполненных работ	а) 80% б) 100%	6 12	Месяц
8.3. Достижения педагогических кадров, участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ	8.3.1. Степень участия	а) Участник б) Призер	6 6 12	Месяц

8.4. Организационное и программно-методическое обеспечение введения ФГОС	8.4.1. Обеспечение работы по повышению квалификации работников	Наличие графика повышения квалификации работников	15	Месяц
8.5. Административная деятельность	8.5.1. Участие в управлении процессами, активность на совещаниях, педсоветах, вклад в решение проблем учреждения.	Участие	5	
Выплаты за качество выполняемых работ				
8.6. Разработка проектов, методических материалов, локальных актов по своему направлению деятельности	8.6.1. Наличие собственных проектов, методических материалов	а) 1 б) более 1	6 12	Месяц
8.7. Разработка локальных актов по своему направлению деятельности	8.7.1. Наличие локальных актов по своему направлению деятельности	Наличие надлежащих локальных актов	10	
8.8. Описание педагогического опыта	8.8.1. Количество изданных публикаций, представленных в профессиональных средствах массовой информации	а) 1 публикация б) 2 публикации и более	6 12	
8.9. Организация повышения профессионального мастерства педагогов	8.9.1. Проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий	а) 1 раз в квартал б) 2 раза в квартал	6 12	
8.10. Исполнительская дисциплина	8.9.2. Наличие системы консультативной работы 8.10.1. Качественное и своевременное оформление документации, соблюдение режима работы, полнота выполнения обязанностей.	Проведение консультаций: а) до 4 в месяц б) более 4 консультаций в месяц Отсутствие замечаний	4 8 12	Месяц
9. Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности				
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
9.1. Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	9.1.1. Результативное участие обучающихся в учебно-исследовательских конференциях разного уровня	а) Наличие победителей на различных уровнях (документы, подтверждающие наличие призового места: сертификат, грамота, диплом и т.д.): районный - муниципальный - региональный, окружной, зональный -	5 6	Месяц

		федеральный -		7	
		б) Наличие призеров на различных уровнях: районный - муниципальный - региональный, окружной, зональный - федеральный -		4 5 6 7	Месяц
9.2. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	9.2.1. Руководство объединениями педагогов (по каждому направлению работы): - проектными командами, - творческими группами; - методическими объединениями учителей предметников.	Обеспечение работы в соответствии с планом			Месяц
		В соответствии с количеством педагогов в методическом объединении: до 10 человек - от 11 до 19 человек - 20 и более человек -		5 5 15 20 25	
	9.2.2. Участие в работе групп и комиссий	Постоянное участие, подготовка отчетной документации: аттестационные комиссии (за протокол) – творческие группы – экспертные комиссии – наставническая работа –		1 2 5 10	Месяц
	9.2.3. Результативное участие педагога в профессиональных конкурсах, фестивалях, соревнованиях	Документы подтверждающие призовые места на различных уровнях в очной форме: а) уровень учреждения - б) муниципальный - в) краевой, региональный, зональный - г) федеральный, международный - (за каждое мероприятие)		3 10 15 20	Месяц
9.3. Обеспечение функционирования образовательного процесса	9.3.1. Выполнение заданий и поручений особой важности, значимости и сложности	Приказ руководителя, отчет о выполнении заданий, поручений, согласованный курирующим руководителем		15	Месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
9.4. Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по	9.4.1. Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах, индивидуальных проектах, фестивалях и иных мероприятиях	а) Количество участников олимпиад, конкурсов, проектов не менее 30% от общего числа обучающихся		3	

индивидуальному прогрессу обучающихся	различного уровня	б) Наличие победителей, призеров, лауреатов:	
		районный -	5
		муниципальный -	6
		региональный, окружной, краевой -	7
		Зональный -	8
		федеральный, международный -	9
		федеральный, международный (очное участие) победитель –	25
		призер -	15
Выплаты за качество выполняемых работ			
9.5. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса, применение личных достижений в повышении качества выполняемых работ	9.5.1. Распространение собственного опыта работы (открытые уроки, мастер-классы, семинары, вебинары и т.д.) (за каждую работу)	Документы подтверждающие работу,	Месяц
		а) на уровне гимназии	2
		б) на районном уровне-	4
		в) на муниципальном уровне-	6
		г) на региональном, окружном, зональном-	8
		д) на федеральном, международном уровнях	9
10. Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями			
Педагогический персонал:			
10.1. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	10.1.1. Руководство объединениями педагогов (по каждому направлению работы): - проектными командами, - творческими группами; - методическими объединениями учителей предметников.	Обеспечение работы в соответствии с планом	5 5
		В соответствии с количеством педагогов в методическом объединении: до 10 человек - от 11 до 19 человек – 20 и более человек -	15 20 25
10.2. Обеспечение функционирования образовательного процесса	10.2.1. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, медиапланы ОУ)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам 100 %	20
			Месяц

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
10.3. Достижения обучающихся	10.3.1. Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся	20 20
10.4. Организация деятельности детских объединений, организаций	10.4.1. Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ,	Призовое место За каждый проект, программу	20 20
Выплаты за качество выполняемых работ			
10.5. Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательной работы	10.5.1. Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстраций при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20 месяц
Административный персонал:			
11. Руководитель структурного подразделения			
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
11.1. Стабильность коллектива сотрудников	11.1.1. Соотношение уволившихся к численности сотрудников структурного подразделения	а) От 0% до 2% б) До 5%	30 10
	11.1.2. Доля молодых специалистов от общего числа сотрудников подразделения	а) До 5% б) От 20% до 40% в) Свыше 40%	4 10 50
11.2. Организация обеспечения стабильного и бесперебойного функционирования образовательного процесса	11.2.1. Организация работы по оказанию своевременной технической помощи, в том числе консультации 11.2.2. Организация работы с нестандартным сложным оборудованием и программным обеспечением, требующим специальной подготовки 11.2.3. Организация работы по сопровождению мероприятий гимназии за пределами гимназии 11.2.4. Качественное и своевременное проведение инвентаризации вверенных технических средств Гимназии	Отсутствие замечаний Бесперебойная работа оборудования, отсутствие сбоев в работе по вине службы технического обеспечения Отсутствие замечаний Отсутствие замечаний Отсутствие недостатков и неустановленного оборудования	7 10 10 10
			Месяц Месяц

11.3. Проектная, инновационная деятельность	11.2.5. Работа с обменными библиотечными фондами района, города, края	100% обеспеченность учебной литературой	10
11.4. Организация бесперебойной работы полиграфического, печатного и пост печатного оборудования печатного участка	11.3.1. Реализация инновационных межшкольных проектов	Наличие практических результатов	20
	11.3.2. Внедрение инноваций	Мастер-классы, научно-практические конференции новые направления деятельности	20
11.5. Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения	11.3.3. Организация работы читателей с электронными библиотеками, цифровыми образовательными ресурсами	80% обучающихся 40% учителей 10% родителей	10
	11.4.1. Полная работоспособность, наличие запасных частей и расходных материалов, отсутствие технического брака в продукции	Отсутствие простоя техники по причине неработоспособности, плохого качества печати, отсутствия расходных материалов и ЗИП	15
11.6. Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	11.5.1. Количество публикаций, презентаций и т.д. в квартал	а) До 2 шт б) Более 2 шт.	10 20
	11.5.2. Увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения	Увеличение количества участников а) на 10% б) на 50%	10 50
11.7. Сохранность библиотечного фонда	11.5.3. Организация и проведение сотрудниками структурного подразделения конкурсов, проектов, фестивалей, фору, квестов и т.д.	Организация и проведение мероприятий на различных уровнях: районный- городской- краевой- федеральный-	4 6 8 12 10
	11.6.1. Отсутствие несчастных случаев в объединениях дополнительного образования	0 случаев	
	11.7.1. Количество списываемой литературы библиотечного фонда	менее 20% фонда	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
11.8. Организация работ по ремонту и техническому обслуживанию оборудования	11.8.1. Бесперебойная работа оборудования	Отсутствие замечаний	9,5
	11.9. Срочность	Отсутствие замечаний	8

	поручений, не запланированных заранее				
	11.9.2. Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества		Отсутствие замечаний	8	
11.10. Осуществление дополнительных работ	11.10.1. Наличие дополнительных работ, не входящих в должностную инструкцию		Отсутствие замечаний	8	
	11.10.2. Организация проведения монтажных работ (по монтажу мультимедийного оборудования, прокладке кабелей, линий связи)		Конечный результат работ Отсутствие замечаний	9,5	
11.11. Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей	11.11.1. Процент выполнения запланированных работ		а) 100% б) 80%	50 30	
	11.12. Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях		а) призер б) участник	40 20	
11.13. Достижения структурного подразделения		11.12.1. Степень участия			
		11.13.1. Количество призовых мест в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	Количество призеров месг район - город - край - Россия, международный уровень-	3 5 6 12	
		Выплаты за качество выполняемых работ			
		11.14.1. Наличие дополнительного ресурса	За каждый привлеченный ресурс		35
11.14. Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества в осуществляемой деятельности	11.15.1. Стабильно высокое качество выполнения работ по данному участку		Отсутствие жалоб, претензий	30	
	11.15.2. Удовлетворенность пользователей качеством информационно-библиотечных услуг		Отсутствие жалоб, претензий	20	
11.16. Ресурсосбережение при выполнении работ	11.16.1. Осуществление рационального расходования материалов		Экономия материальных средств	20	

Педагогический персонал: Педагог -библиотекарь

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

Выплаты за важность выполняемой работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	12.1.1. Количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	80%	8	Месяц
12.2. Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	12.2.1. Создание программы развития информационно-библиотечного пространства учреждения 12.2.2. Организация работы читателей с электронными носителями информации. (Использование автоматизированной базы данных; электронные версии литературы, СМИ; информационно-библиотечное обслуживание читателей; поиск запрашиваемой информации через Интернет)	Наличие программы развития 100,00%	10 8	Месяц
	12.2.3. Обязательная обработка новых поступлений для электронного каталога в программе MAPK-SQL.	100%	9,5	
	12.2.4. Обеспечение комфортной среды в библиотеке (информативной, технологической, эстетической)	Постоянная работа	3	
	12.2.5. Работа с обменными библиотечными фондами района, города, края	Постоянная работа	9,5	

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

12.3. Комплектация и обновление библиотечного фонда художественной литературы	12.3.1 Позитивная динамика -увеличение доли художественной литературы	Не менее 10% фонда	3	Месяц
12.4. Сохранность библиотечного фонда учреждения	12.4.1. Количество списываемой литературы библиотечного фонда	менее 20% фонда	6	
12.5. Дополнительная работа, не входящая в должностные	12.5.1. Организация родительского контроля за организацией питания	Сопровождение группы родительского контроля за организацией питания обучающихся, получение	10	Месяц

обязанности	обучающихся	акта по результатам контроля		
	12.5.2. Контроль за организацией и качеством питания	В составе комиссии по контролю за организацией и качеством питания, Акт по результатам контроля	5	Месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
12.6. Высокий уровень профессионального мастерства	12.6.1. Систематическая работа по повышению профессионального мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности 12.6.2. Обобщение и распространение инновационного опыта библиотекаря (библиотечной работы) на муниципальном уровне, сетевое взаимодействие с библиотеками города	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов Проведение открытых мероприятий, семинаров, разработка методических рекомендаций	5 8	месяц месяц
13. Специалист по кадрам, ведущий юрисконсульт, секретарь, специалист по охране труда				
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
13.1. Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических, кадровых документов	13.1.1. Соответствие нормам действующего законодательства	100%	30	Месяц
13.2. Обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	13.2.1. Надлежащее ведение документации	Соответствие нормам действующего законодательства, отсутствие замечаний Надежное оформление архива Постоянное участие	30	
	13.2.2. Работа с архивными документами (подготовка документов в архив)		30	
	13.2.3. Участие в работе комиссий, групп		10	
13.3. Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах.	13.3.1. Соответствие заданным нормам	100%	30	

проектах и конкурсах				
13.4. Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО)	13.4.1. Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	10	
13.5. Проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	13.5.1. Контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	Отсутствие замечаний	10	
	13.5.2. Отсутствие несчастных случаев на производстве с работниками	Отсутствие несчастных случаев на производстве с работниками	20	
13.6. Проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	13.6.1. Оценивается по факту проведения занятий	1 занятие Свыше 1	5 15	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
13.7. Увеличение объема работы	13.7.1. Увеличение объема работы в связи: с ростом численности сотрудников; с изменением законодательства; с осуществлением юридических консультаций для родителей и сотрудников гимназии и др.	Качественное и оперативное выполнение работы	30	Месяц
	13.7.2. Осуществление юридических консультаций для родителей и сотрудников гимназии	Отсутствие конфликтов в учреждении	30	
	13.7.3. Выполнение заданий, отчетов поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	20	
13.8. Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	13.8.1. Соответствие нормам действующего законодательства, применение современных технологий	100%	30	
13.9. Составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	13.9.1. Оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	0 замечаний	30	Месяц

13.10. Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности	13.10.1. Поддержание в актуальном состоянии информации о наличии профилактических прививок работников, отчеты о количестве вакцинированных 13.10.2. Контроль за организацией и качеством питания	Постоянно, в электронном виде	5	Месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
13.11. Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	13.11.1. Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламентов	30	Месяц
13.12. Высокий уровень профессионального мастерства	13.12.2. Качество подготовки отчетов	Своевременная сдача и отсутствие факторов уточнения	30	
13.13. Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	13.13.1. Обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний	30	
Учебно-вспомогательный персонал:				
14. Ведущий бухгалтер				
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
14.1. Исполнение финансово-экономических обязательств учреждения	14.1.1. Соответствие нормам действующего законодательства, применение современных технологий 14.1.2. Соблюдение и исполнение сроков, порядка заключения договоров, соглашений, контрактов	100%	9,5	Месяц
14.2. Работа с архивными документами	14.2.1. Своевременное и правильное оформление документации	100% исполнения обязательств	9,5	
14.3. Обеспечение решения вопросов социального обеспечения	14.3.1. Ведение персонализированного учета в ПФР	Отсутствие замечаний	9,5	
14.4. Аналитическая работа по	14.4.1. Ведение сравнительного анализа по	Отсутствие претензий со стороны	9,5	

внедрению НСОТ	НСОТ, ежемесячный мониторинг, ведение отчетности по НСОТ	контролирующих органов	
14.5. Взаимодействие с органами государственной власти и внебюджетными фондами, военкоматами	14.5.1. Оперативное реагирование на запросы органов государственной власти, внебюджетных фондов, военкоматов	Отсутствие претензий	9,5
14.6. Повышение эффективности использования ТМЦ	14.6.1. Увеличение длительности сроков эксплуатации имущества	Отсутствие преждевременного списания имущества	8
Выплаты за качество выполняемых работ			
14.7. Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	14.7.1. Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламентов	9,5
14.8. Высокий уровень профессионального мастерства при организации финансово-экономической деятельности	14.8.1. Внедрение новых программных форм бухгалтерского учета	Использование новых программ	9,5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
14.9. Увеличение объема работы в связи с новыми направлениями работы, деловые контакты с работниками других служб, внешних организаций, исполнительская дисциплина	14.9.1. Передача отчетности через Интернет, система электронного документооборота, работа с банком по перечислению заработной платы	Отсутствие претензий контролирующих органов	9,5
14.10. Эффективность экономической, финансовой деятельности учреждения	14.10.1. Доля исполненного бюджета, выполненных обязательств;	а) 90%	9,5
	14.10.2. Внешние контакты с предприятиями и учреждениями	б) 80%	8
14.10.3. Отсутствие замечаний по итогам проведенных проверок		Оперативное решение возникающих вопросов	9,5
14.10.4. Объемы привлеченных внебюджетных средств		Положительная динамика	9,5

Учебно-вспомогательный персонал:
15. Инженер

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		Отсутствие замечаний	9,5	Месяц
15.1. Обеспечение стабильного и бесперебойного функционирования образовательного процесса	15.1.1. Своевременное техническое обслуживание оборудования, используемого в учебном процессе	Отсутствие замечаний	15	
	15.1.2. Обеспечение работы в учебных кабинетах, специализированных лабораториях, в том числе оказание своевременной технической консультации, полная сохранность оборудования	Отсутствие замечаний	15	
	15.1.3. Разработка и доработка программного обеспечения для осуществления учебного процесса	а) Своевременность и высокий профессиональный уровень б) Положительные результаты применения доработанного программного обеспечения в образовательном процессе	10	
	15.1.4. Работа с нестандартным сложным оборудованием и программным обеспечением, требующим специальной подготовки	Бесперебойная работа оборудования, отсутствие сбоев в работе по вине службы технического обеспечения	15	
	15.1.5. Работы по сопровождению мероприятий гимназии за пределами гимназии	Отсутствие замечаний	30	
15.2. Проектная, инновационная деятельность	15.2.1. Реализация инновационных межшкольных проектов	Наличие практических результатов	15	Месяц
	15.2.2. Внедрение инноваций	Мастер-классы, научно-практические конференции новые направления деятельности	10	
	15.2.3. Выполнение заданий, отчетов, поручений, не запланированных заранее, в форс-мажорных обстоятельствах	Отсутствие замечаний	15	
15.3. Обеспечение бесперебойной работы полиграфического, печатного и пост печатного оборудования печатного участка	15.3.1. Полная работоспособность, наличие запчастей и расходных материалов, отсутствие технического брака в продукции	Отсутствие простоя техники по причине нерботоспособности, плохого качества печати, отсутствия расходных материалов и ЗИП	15	Месяц
	15.3.2. Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без	Отсутствие замечаний	10	

снижения качества					
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
15.4. Ремонт и техническое обслуживание оборудования	15.4.1. Бесперебойная работа оборудования	Отсутствие замечаний	10		Месяц
	15.4.2. Проведение ремонтных работ (восстановление (пайка) работ электронных компонентов оборудования, восстановление и прокладка кабелей, линий связи)	Конечный результат работы	30		Месяц
15.5. Осуществление дополнительных работ	15.5.1. Наличие дополнительных работ, не входящих в должностную инструкцию	Отсутствие замечаний	10		Месяц
	15.5.2. Проведение монтажных работ (монтаж мультимедийного оборудования, прокладка кабелей, линий связи)	Конечный результат работы	30		Месяц
Выплаты за качество выполняемых работ					
15.6. Стабильно высокое качество выполняемой работы по данному участку	15.6.1. Стабильно высокое качество	Отсутствие жалоб, претензий	15		Месяц
Обслуживающий персонал:					
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, гардеробщик, сторож, водитель					
Учебно-вспомогательный персонал: Лаборант, заведующий хозяйством					
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности поставленных задач					
16.1. Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	16.1.1. Отсутствие замечаний родителей, сотрудников и администрации Гимназии, аварийных ситуаций, штрафных санкций	0	20		Месяц
	16.1.2. Качественное обслуживание мероприятий Гимназии	Отсутствие замечаний	20		Месяц
16.2. Соблюдение правил дорожного движения	16.2.1. Отсутствие фиксации нарушений правил дорожного движения	Отсутствие санкций надзорных органов, штрафов	20		Месяц
16.3. Обеспечение сохранности имущества и его учет	16.3.1. Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	0	20		Месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					

16.4. Осуществление дополнительных работ	16.4.1. Участие в мероприятиях учреждения (участие в работе комиссий по приемке Гимназии к новому учебному году и др.)	За каждое мероприятие, отсутствие замечаний	30	Месяц
	16.4.2. Погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	20	
	16.4.3. Проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории гимназии	5 часов в месяц 10 часов в месяц 15 часов в месяц	10 20 30	
	16.4.4. Участие в проведении ремонтных работ в Гимназии	Своевременно, качественно	20	
	16.4.5. Мелкий ремонт транспортного средства	1 раз в месяц	10	
	16.4.6. Мелкий ремонт оборудования	2 и более раз в месяц	30	
	16.5.1. Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	Отсутствие замечаний	10	
16.5. Оперативность работы		Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10	Месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
16.6. Стабильно высокое качество работы	16.6.1. Высокая исполнительская дисциплина	Постоянно, отсутствие замечаний	30	Месяц
16.7. Ресурсосбережение при выполнении работ	16.7.1. Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения 16.7.2. Качественное и своевременное проведение инвентаризации имущества Гимназии	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения Отсутствие недостачи и неустановленного оборудования	20 20	Месяц Месяц
16.8. Бесперебойное функционирование всем систем жизнедеятельности Гимназии	16.8.1. Отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций	Отсутствие актов	10	Месяц
16.9. Безаварийность, соблюдение правил дорожного движения	16.9.1. Отсутствие дорожно-транспортных происшествий	0	10	Месяц
16.10. Содержание помещений, участков в строгом	16.10.1. Отсутствие предписаний надзорных органов	0	30	Месяц

соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	16.10.2. Отсутствие замечаний администрации Гимназии	0	10
--	--	---	----

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников

**Методика расчета размера стимулирующих выплат педагогическим работникам за
выполнение функций по инклюзивному обучению детей с ограниченными возможностями
здоровья в общеобразовательных классах
МАОУ Гимназия № 13 «Академ»**

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций по инклюзивному обучению детей с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) в общеобразовательных классах определяется исходя из установленной нагрузки для каждой категории детей с ОВЗ, в соответствии с Порядком расчета нормативов обеспечения реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ в расчете на одного обучающегося муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных на территории Красноярского края (далее – Порядок) по формуле:

$$Кб = Кб \text{ max} * Ч \text{ факт} / Ч \text{ max}, \text{ где}$$

Кб max - количество баллов при максимальной нагрузке по соответствующей категории детей с ОВЗ, балл;

Ч факт - установленная нагрузка, час.;

Ч max – максимально допустимая нагрузка на ученика, час.

Класс	Категория детей с ОВЗ	Максимально допустимая нагрузка на ученика, Ч max	Количество баллов при максимальной нагрузке, Кб max
1	1	21	7
	2	21	5
	3	21	18
	4	21	2
	5	21	5
	6	21	6
	7	21	4
	8	21	12
	9	21	12
	10	21	7
	11	21	20
	12	21	2
2-4	1	26	6
	2	26	4
	3	26	14
	4	26	1
	5	26	4
	6	26	5
	7	26	4
	8	26	9

	9	26	9	
	10	26	5	
	11	26	16	
	12	26	1	
5	1	32	4	
	2	32	3	
	3	32	12	
	4	32	1	
	6	32	4	
	8	32	11	
	9	32	7	
	10	32	1	
	11	32	12	
	12	32	1	
	6	1	33	4
		2	33	3
3		33	12	
4		33	1	
6		33	4	
8		33	11	
9		33	7	
10		33	1	
11		33	12	
12		33	1	
7		1	35	4
		2	35	3
	3	35	11	
	4	35	1	
	6	35	4	
	8	35	10	
	9	35	6	
	10	35	1	
	11	35	11	
	12	35	1	
	8	1	36	4
		2	36	3
3		36	11	
4		36	1	

	6	36	3	
	8	36	10	
	9	36	6	
	10	36	1	
	11	36	11	
	12	36	1	
9	1	36	4	
	2	36	3	
	3	36	11	
	4	36	1	
	6	36	3	
	8	36	10	
	9	36	6	
	10	36	1	
	11	36	11	
	12	36	1	
	10-11	1	37	3
		2	37	2
3		37	11	
4		37	1	
6		37	3	
10		37	1	
12		37	1	

Количество баллов при максимальной нагрузке рассчитывается исходя из стоимости 1 часа работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс, в соответствии с нормативом обеспечения реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ в расчете на одного обучающегося на учебный год, согласно постановлению Правительства Красноярского края от 29.05.2014 № 217-п и максимально допустимой нагрузки на ученика

Класс	Категория детей с ОВЗ	Норматив, руб.	Максимально допустимая нагрузка на ученика, час/год	Стоимость часа, руб. гр.3/гр.4
1	2	3	4	5
1	1	106 534,62	693	153,73
	2	66 860,39	693	96,48
	3	260 031,25	693	375,23
	4	24 684,90	693	35,62
	5	66 860,39	693	96,48
	6	89 075,19	693	128,54

	7	63 972,15	693	92,31	
	8	168 582,97	693	243,27	
	9	172 299,66	693	248,63	
	10	95 991,28	693	138,52	
	11	286 538,72	693	413,48	
	12	22 724,03	693	32,79	
	2-4	1	106 534,62	884	120,51
		2	66 860,39	884	75,63
		3	260 031,25	884	294,15
		4	24 684,90	884	27,92
		5	66 860,39	884	75,63
		6	89 075,19	884	100,76
7		63 972,15	884	72,37	
8		168 582,97	884	190,70	
9		172 299,66	884	194,91	
10		95 991,28	884	108,59	
11		286 538,72	884	324,14	
12		22 724,03	884	25,71	
5	1	97 141,29	1120	86,73	
	2	66 860,39	1120	59,70	
	3	281 494,67	1120	251,33	
	4	24 684,90	1120	22,04	
	6	89 075,19	1120	79,53	
	8	256 522,21	1120	229,04	
	9	159 496,15	1120	142,41	
	10	31 601,01	1120	28,22	
	11	286 538,72	1120	255,84	
	12	22 724,03	1120	20,29	
	6	1	97 141,29	1155	84,11
		2	66 860,39	1155	57,89
3		281 494,67	1155	243,72	
4		24 684,90	1155	21,37	
6		89 075,19	1155	77,12	
8		256 522,21	1155	222,10	
9		159 496,15	1155	138,09	
10		31 601,01	1155	27,36	
11		286 538,72	1155	248,09	
12		22 724,03	1155	19,67	

7	1	97 141,29	1225	79,30	
	2	66 860,39	1225	54,58	
	3	281 494,67	1225	229,79	
	4	24 684,90	1225	20,15	
	6	89 075,19	1225	72,71	
	8	256 522,21	1225	209,41	
	9	159 496,15	1225	130,20	
	10	31 601,01	1225	25,80	
	11	286 538,72	1225	233,91	
	12	22 724,03	1225	18,55	
	8-9	1	97 141,29	1260	77,10
		2	66 860,39	1260	53,06
3		281 494,67	1260	223,41	
4		24 684,90	1260	19,59	
6		89 075,19	1260	70,69	
8		256 522,21	1260	203,59	
9		159 496,15	1260	126,58	
10		31 601,01	1260	25,08	
11		286 538,72	1260	227,41	
12		22 724,03	1260	18,03	
10-11		1	92 444,64	1295	71,39
		2	66 860,39	1295	51,63
	3	281 494,67	1295	217,37	
	4	24 684,90	1295	19,06	
	6	89 075,19	1295	68,78	
	10	20 869,28	1295	16,12	
	12	22 724,03	1295	17,55	

2.Изменения к Коллективному договору, указанные в пункте 1, действуют в период с 01.02.2025г. по 31.12.2027г.

Прошито, пронумеровано, скреплено печатью
на 66 (шестьдесят шесть) листах

И. о. Директора

МАОУ Гимназия №13 «Академ»

 Кириченко А.Г.

«24» февраля 20 21 г.

