Приложение № 4
к Коллективному договору МАОУ гимназия № 10 имени А.Е. Бочкина.

«Согласовано»
Начальник отдела образования
Администрации города Дивногорска

_____ Г.В. Кабацура

«30» декабря 2022 г.

«Утверждаю»
Директор МАОУ гимназия № 10
имени А.Е. Бочкина

_____ А.В. Дударева

«30» декабря 2022 г.

Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения гимназия № 10 имени А.Е. Бочкина

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения гимназия № 10 имени А.Е. Бочкина (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с трудовым законодательством РФ, Федеральным законом от 3 ноября 2006 г. № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения гимназия № 10 имени А.Е. Бочкина (далее Гимназия).

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

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

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются Гимназией с учетом мнения первичной профсоюзной организации. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, настоящим Положением, локальными нормативными актами Гимназии, не могут быть ухудшены по сравнению с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами.

1.3. 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.

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;

виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;

виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;

персональные выплаты;

условия выплат единовременной материальной помощи;

размер средств, направляемых на оплату труда работников Гимназии, полученных от приносящей доход деятельности.

1.5. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Гимназии, составляет не более 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, 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.

1.6. Заработная плата работников Гимназии увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются законом края о краевом бюджете.

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

2.1. Штатная структура персонала Гимназии определяет количественно-профессиональный состав персонала, перечень должностей, относящихся к той или иной категории работников, в зависимости от видов деятельности, уровня квалификации и отражается в штатном расписании Гимназии, утверждаемом директором.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Гимназии на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Приложением № 1 к настоящему Положению.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Гимназии, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в соответствии с условиями, определенными в Приложении № 1 к настоящему Положению.

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

3.1. Работникам Гимназии устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплаты работникам Гимназии, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются директором Гимназии, в соответствии с протоколом заседания аттестационной комиссии по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. 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), предусматривают:

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату за работу в ночное время;

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за расширение зоны обслуживания;

доплату за сверхурочную работу.

3.3.1. Размер доплат, указанных в абзацах 1-3 пункта 3.3 настоящего Положения, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Начисление заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится в следующем порядке:

Оплата труда педагогическим работникам:

при совмещении профессий (должностей) за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в Гимназии применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников Гимназии применяется при оплате:

- за работу с обучающимися, находящимися на ускоренном обучении;
- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

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

Су = ФОТу / (4,3*Чу), где

Су – размер оплаты за один час работы для учителей;
ФОТу – средний месячный фонд оплаты труда учителей, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;
Чу – общее количество часов учителей в неделю в соответствии с тарификацией.

Размер оплаты за один час для педагогических работников (за исключением учителей) определяется раздельно
для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часа в неделю;
для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;
для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часа в неделю;
для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часа в неделю;
для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часа в неделю;
(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

Сп = ФОТп / (4,3*Чп), где

Сп – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;
ФОТп – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;
Чп – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

При совмещении профессий (должностей) за выполнение педагогическим работником наряду со своей основной работой, указанной в трудовом договоре, дополнительной работы по другой вакантной должности в одно и тоже рабочее время, производится в соответствии с тарификацией.

Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, производится доплата в размере 20% от оклада с учетом учебной нагрузки.

Оплата труда иным работникам:

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной

трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата в твердой сумме по соглашению сторон трудового договора в пределах ФОТ.
3.3.2. Доплата за работу в ночное время (за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) производится работникам Гимназии в размере 35% от оклада (должностного оклада) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.
3.3.3. Работникам Гимназии, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.
3.3.4. Работникам Гимназии, привлекающимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.
3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников Гимназии устанавливается районный коэффициент и надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
3.5. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера.

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.
4.2. Работникам Гимназии, в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты (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);

выплаты по итогам работы.

Кроме того, работникам Гимназии, предусматриваются персональные стимулирующие выплаты за выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников и имеют регулярный характер.
Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников определяется Гимназией, исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом директора Гимназии с их согласования. К вышеуказанным работам относятся:

- Руководство методическими объединениями;
- Работа в специализированных математических классах в рамках краевого проекта;
- Обеспечение Гимназии почтовой корреспонденцией, книгообеспечение;
- Организация питания обучающихся (в том числе льготного питания обучающихся – сбор документов, подтверждающих основание для назначения льготного питания, составление отчетов, а также иная работа);
- Ведение баз КИАСУО, «Одаренные дети», подготовка информации для базы «Одаренные дети» по творческому и спортивному направлениям;
- Подготовка нерегламентированной отчетности Гимназии;
- Подготовка к проведению лабораторных и практических работ;
- Индивидуальное сопровождение, обучение детей с ОВЗ;
- Организация участия Гимназии в спортивных мероприятиях муниципального уровня;
- Обеспечение функционирования сайта Гимназии;
- Руководство региональной площадкой по программе «Юниор-профи»;
- Руководство ПМПК;
- Работа на образовательной платформе Учи.ru;
- Кураторство электронного журнала;
- Сопровождение работы классного семейного клуба;
- Работа по озеленению школьных помещений;
- Организация проектной деятельности на базе школьной теплицы;
- Поисково-исследовательская работа, сбор информации и экспонатов для школьного музея;
- Методическое сопровождение «Развитие читательской грамотности на уровне начального образования»;
- Подготовка команд к военно-спортивным играм «Виктория», «Сибирский щит», руководство отделением «Юнармия» в Гимназии, туристический клуб;
- Руководство проектом «Центр семейных Практик «Колесо» и проектом по преобразованию библиотеки в ИБЦ;
- Руководство деятельностью базовых площадок по методической работе с СДО;

а также за иные виды работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников.
Указанные выплаты устанавливаются работнику , приказом директора Гимназии, в процентном отношении к окладу (минимальной ставке заработной платы, без учета нагрузки) работника.
4.3. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников в соответствии с пунктом 1.5. настоящего Положения, за исключением средств направленных на оплату труда работников Гимназии, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются Гимназией на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера директору Гимназии.
4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Гимназии.
4.5. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда организации.

4.6. Распределение средств на осуществление стимулирующих выплат работникам Гимназии, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, осуществляется ежемесячно и (или) ежеквартально комиссией по распределению стимулирующих выплат установлению выплат, образованной в Гимназии (далее по тексту – Комиссия). Членами Комиссии являются работники Гимназии, за исключением руководителя и его заместителей. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат, утвержденным приказом директора.
4.7. Комиссия при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Гимназии.
4.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением выплат по итогам работы) в абсолютном размере рассчитывается с учетом фактически отработанного времени.
4.9. Размер и виды персональных выплат устанавливаются согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.
4.10. При выплатах по итогам работы учитываются:

объем освоения выделенных средств субсидий;

объем ввода законченных ремонтом объектов;

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

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

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

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

Размер выплат по итогам работы устанавливается работникам Гимназии, согласно Приложению № 3 к настоящему Положению и утверждаются приказом директора Гимназии.

Конкретный размер выплат по итогам работы в абсолютном размере рассчитывается без учета фактически отработанного времени и без начисления на эти выплаты районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.11. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Гимназии применяют балльную оценку.

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

$$С = С_{1\ балла} \times Б_i,$$

где:

С – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику организации в плановом периоде;

$С_{1\ балла}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

$Б_i$ – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника организации, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (квартал, полугодие, год);

$$С_{1\ балла} = (Q_{стим.} - Q_{стим.\ рук}) / SUM\ Б_{i=1}^{i=n},$$

где:

$Q_{стим.}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Гимназии в плановом квартале;

$Q_{стим.\ рук}$ – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Гимназии, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности Гимназии в расчете на квартал;

n – количество физических лиц Гимназии, подлежащих оценке за отчетный период (год, полугодие, квартал), за исключением руководителя Гимназии, его заместителей и главного бухгалтера;

$$Q_{стим.} = Q_{зп} – Q_{гар} – Q_{отп},$$

где:

$Q_{зп}$ – фонд оплаты труда Гимназии, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности Гимназии на плановый квартал;

$Q_{гар}$ – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по плану финансово-хозяйственной деятельности по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию Гимназии;

$Q_{отп}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Гимназии на плановый квартал.

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

где:

$Q_{баз}$ – фонд оплаты труда Гимназии, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности Гимназии 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 Гимназии в плановом квартале согласно плану, утвержденному в Гимназии;

$N_{год}$ – количество календарных дней в плановом квартале.

4.12. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Гимназии, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и

высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

V. Единовременная материальная помощь.

5.1. Работникам Гимназии в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.
5.2. Единовременная материальная помощь работникам Гимназии оказывается по решению директора Гимназии в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), в связи с тяжелой, продолжительной (более 70 календарных дней) болезнью.
5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать 3 000 рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2. настоящего Положения.
5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Гимназии производится на основании приказа директора Гимназии, с учетом положений настоящего Положения.

VI. Условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера Гимназии

6.1. Оплата труда заместителей руководителя и главного бухгалтера Гимназии осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:
должностной оклад;
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера;
6.2. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера Гимназии устанавливаются директором Гимназии на 10-30 процентов ниже размеров должностного оклада директора Гимназии.
6.3. Выплаты компенсационного характера заместителям директора и главному бухгалтеру Гимназии устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом III настоящего Положения.
6.4. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Гимназии для заместителей директора и главного бухгалтера Гимназии устанавливаются в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Положению.
В части установления и выплаты стимулирующих выплат регулярного характера, в соответствии с п. 4.2. настоящего Положения.
6.5. Заместителям директора и главному бухгалтеру Гимназии устанавливаются следующие персональные выплаты:

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1.	при наличии высшей квалификационной категории при наличии первой квалификационной категории	20% 15%
2	за стаж работы по профилю деятельности:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	от 5 до 10 лет	15%
	свыше 10 лет	25%

6.6. Выплаты стимулирующего характера для заместителей директора, главного бухгалтера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы устанавливаются приказом директора Гимназии на срок не более 3 –х месяцев.
6.7. Размер выплат по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, финансовый и учебный год) максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться заместителям директора и Главному бухгалтеру Гимназии по следующим основаниям:

Критерии оценки результативности и качества труда работников Гимназии	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	международные федеральные	150% 100%
Степень освоения выделенных средств субсидий	Процент освоения выделенных средств субсидий	До 99 % До 100%	70% 100%

Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	Выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25% 50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	Без замечаний	50%
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ мероприятий	Международные Федеральные Межрегиональные Региональные Муниципальные	100% 90% 80% 70% 60%

6.8. Выплата единовременной материальной помощи заместителям директора и главному бухгалтеру Гимназии выплачивается по основаниям и порядке, в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МАОУ гимназия № 10
имени А.Е. Бочкина

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАОУ гимназии № 10 имени А.Е. Бочкина

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
секретарь учебной части		3621,00
делопроизводитель		3621,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень *Инструктор по труду, инструктор по физической культуре*	при наличии среднего профессионального образования	6255,00
	при наличии высшего профессионального образования	7120,00
2 квалификационный уровень *Педагог дополнительного образования, педагог – организатор, социальный педагог*	при наличии среднего профессионального образования	6547,00
	при наличии высшего профессионального образования	7456,00
3 квалификационный уровень *Воспитатель, педагог – психолог, методист*	при наличии среднего профессионального образования	7171,00
	при наличии высшего профессионального образования	8168,00
4 квалификационный уровень *Преподаватель, руководитель физического воспитания, педагог-библиотекарь, старший методист, учитель, учитель – дефектолог, учитель – логопед (логопед)*	при наличии среднего профессионального образования	7847,00
	при наличии высшего профессионального образования	8942,00

2. Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационные группы (уровни)	Должность	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	лаборант	4231,00
2 квалификационный уровень	Старший лаборант	4650,00

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационные группы (уровни)	Должность	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, юрисконсульт	4650,00

3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

3.1. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"

Квалификационные группы (уровни)	Должность	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	Гардеробщик, дворник, сторож, уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений, оператор хлор.установки.	3275,00

3.2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"

Квалификационные группы (уровни)	Должность	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	3813,00
2 квалификационный уровень	Слесарь-сантехник, слесарь-электрик	4650,00

4. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	7871,00
Системный администратор	4650,00
Специалист по охране труда	4650,00

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

$$О = О_{min} + О_{min} \times К / 100,$$

где:

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

$О_{min}$– минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников образовательных организаций, подведомственных отделу образования администрации города Дивногорска;

К – повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

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

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МАОУ гимназия № 10
имени А.Е. Бочкина

Размер и виды персональных выплат

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (*)
1.	за стаж работы по профилю деятельности:	
1.1.	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»	20%
1.2.	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»	30%
1.3.	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»	40%
2.	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
2.1.	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	учителям истории, биологии и географии	5%
	учителям физики, химии, иностранного языка	10%
	учителям математики	20%
	учителям русского языка, литературы	25%
	учителям начальных классов	20%
2.2.	за классное руководство, кураторство(**)	2 700,0 рублей
	за классное руководство	5000,00 рублей (****)
2.3.	за заведование элементами инфраструктуры: (***):	
	кабинетами, лабораториями,	10%

	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
3.	специалистам, впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными организациями либо продолжающим работу в образовательной организации. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
4.	педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим индивидуальное обучение на дому больных детей, нуждающихся в длительном лечении, непосредственно осуществляющим индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинской организации;	20%

(*) - без учета повышающих коэффициентов

(**)Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2 700,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации.
Для классов (групп), наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

(***) От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета нагрузки.

(****) ежемесячная надбавка классным руководителям, согласно Постановления правительства от 04.04.2020 № 448 (доплата за выполнение функций классного руководителя в одном классе, но не более двух выплат одному педагогу при условии осуществления классного руководства в двух и более классах).

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников МАОУ гимназия № 10
имени А.Е. Бочкина

Размер выплат по итогам работы

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное число баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных средств субсидий	% освоения выделенных средств субсидий	90% выделенного объема средств 95% выделенного объема средств	25 50
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25 50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	х	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников МАОУ гимназия № 10
имени А.Е. Бочкина

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников гимназии	Условия		Предельное число баллов	Период, на который устанавливается выплата
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	6
Педагогический персонал (учитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, социальный педагог, воспитатель, педагог дополнительного образования, учитель внеурочной деятельности, педагог-организатор, инструктор по физической культуре, педагог - библиотекарь, инструктор по труду)	Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	Участие обучающихся в конференциях и проектах (очно)	Наличие победителей и призеров (очно): - международный уровень - федеральный уровень - краевой уровень - муниципальный уровень	40 (за одного обучающегося или команду); 30 (за одного обучающегося или команду); 25 (за одного обучающегося или команду); 10 (за одного обучающегося или команду)	на месяц
	Объективность выставления отметок по результатам внешней независимой экспертизы	Объективность отметок (соответствие отметки выставленной учителем и отметки полученной по результатам внешней независимой экспертизы) ККР, ВПР, КДР	Показатель объективности отметки учителя Объективность 100-90% 80%	- 10 баллов; - 5 баллов	на месяц

		ГИА (ЕГЭ-11; ОГЭ-9 кл)	За каждого сдавшего За результаты ГИА: средний балл выше краевого российского (при 100% успеваемости) За каждого сдавшего ЕГЭ на 100 баллов	1 балл *Превышение:* *до 10 баллов* - 15 баллов; *до 15 баллов* - 20 баллов; *свыше 15 баллов* - 30 баллов; 50 баллов	на месяц
		Выполнение требований ФГОС (по итогам учебного года, информация от заместителей директора)	1. Качество обученности по предмету (общий средний балл за год, с учетом всех классов): -положительная динамика - стабильные показатели 2. Качество обученности по классу (классные руководители): -положительная динамика -стабильные показатели	10 баллов; 7 баллов; 15 баллов; 10 баллов;	на месяц
	Организация деятельности школьных спортивных клубов	Участие обучающихся в школьных спортивных клубах	Количество участников не менее 50% от общего числа обучающихся	10 баллов	на месяц
	Достижения обучающихся	Очное участие обучающихся в вузовских олимпиадах из всероссийского перечня олимпиад Участие обучающихся во Всероссийской предметной олимпиаде	Отборочный этап: - победитель - призер Заключительный этап: - победитель - призер 2 степени	15 баллов (за одного обучающегося); 20 баллов (за одного обучающегося); 25 баллов (за одного обучающегося); 20 баллов (за одного	на месяц

		школьников	- призер 3степени	обучающегося); 15 баллов (за одного обучающегося)	
		Участие обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников	<u>Муниципальный этап</u> - победитель - призёр <u>Региональный этап:</u> - участник - вошел в десятку - призёр - победитель <u>Заключительный этап:</u> - участник - призёр - победитель	 5 баллов - за одного обучающегося; 4 балла - за одного обучающегося; 5 баллов - за одного обучающегося; 15 баллов (за одного обучающегося) 20 (за одного обучающегося) 25 (за одного обучающегося) 15 баллов - за одного обучающегося; 40 баллов (за одного обучающегося) 50 баллов (за одного обучающегося)	на месяц
		Участие в конкурсах и фестивалях (очное, за исключением творческих работ – ИЗО, Технология) конкурентные конкурсы и фестивали, с ограниченным количеством победителей и призеров	Муниципальный уровень - Призер - Победитель Региональный уровень - Призер - Победитель Федеральный уровень - Призер - Победитель	**<u>Личный зачет</u>** 3 5 5 10 10 15	на месяц

			Муниципальный уровень - Призер - Победитель Региональный уровень - Призер - Победитель Федеральный уровень - Призер - Победитель	**Командный зачет** 5 7 10 15 15 20	на месяц
		Участие в массовых интеллектуальных конкурсах	70 – 85 баллов 86 - 100 баллов	3 – за каждого обучающегося 5 – за каждого обучающегося	
		Краевой проект «Школьная спортивная лига» Физкультурно-спортивные и спортивно-массовые мероприятия	Муниципальный уровень - Призер - Победитель Региональный уровень - Призер - Победитель - Участие (вошли в десятку) Федеральный уровень - Призер - Победитель - Участие (вошли в десятку) Муниципальный уровень - Призер - Победитель Региональный уровень - Призер - Победитель	**Личный зачет** 4 5 10 15 8 30 20 10 **Командные игровые виды спорта** 10 15 15	на месяц

			Федеральный уровень - Призер - Победитель	20 20 30	
		Участие в конкурсах среди школьных спортивных клубов	Муниципальный уровень Региональный уровень Зональный уровень Всероссийский уровень	10 20 30 40	на месяц
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса и неурочной деятельности	Очное участие в профессиональных конкурсах и конференциях (заочное с публикацией работы, при предоставлении копии страницы титульного листа сборника и копий страниц, на которых опубликована статья и/или сертификата, подтверждающего наличие публикации, публикация одной статьи в разных сборниках не учитывается)	Результаты участия: Муниципальный уровень: - победитель - призер - участие Региональный уровень - победитель - призер - участие Федеральный уровень - победитель - призер - участие	 25 20 5 30 25 15 50 30 15	на месяц
		Освоение и использование современных образовательных технологий	Обобщение и представление опыта на открытых мероприятиях различного уровня -муниципальный уровень -региональный уровень	 10 20	на месяц
		Наставническая работа		10	на месяц
		Выстраивание образовательного	Наличие сетевой программы	20	на месяц

	процесса в соответствии с программой межпредметного содержания			
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка и реализация проектов и программ	Призовое место в конкурсе проектов и программ - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	 10 15 20 10	на месяц
Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей	10	на месяц
	Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса	10	на месяц
	Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия	Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия	5 за каждого обучающегося	на месяц
	Включенность в школьные спортивные	Количество детей с ограниченными	10	на месяц

	клубы	возможностями здоровья, включенных в школьные спортивные клубы 30-50% от общего количества детей с ОВЗ		
		Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в школьные спортивные клубы 50-70% от общего количества детей с ОВЗ	15	на месяц
		Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в школьные спортивные клубы от 70% от общего количества детей с ОВЗ	20	на месяц
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года	30	на месяц
Повышение эффективности работы по профилактике правонарушений несовершеннолетних	Организация занятости несовершеннолетних, оказавшихся в социально опасном положении, в конфликте с законом	Доля занятых несовершеннолетних, оказавшихся в социально опасном положении, в конфликте с законом, в образовательных программах дополнительного образования	10	на месяц
Интенсивность и	За разовую	100% выполнение	1-30	на месяц

	высокие результаты работы	дополнительную работу, не связанную с должностными обязанностями, выполненную по поручению руководителя (директора, заместителя директора), обусловленную производственной необходимостью (информация от директора, заместителей директора)			
		Проверка контрольных работ внешней экспертизы: ВПР,КДР,ККР,ЧГ; Проверка работ всесибирской олимпиады школьников Внутренний контроль: - диагностические работы; -пробные ОГЭ, ЕГЭ; Проверка работ школьного этапа ВОШ Заполнение бланков участия в интеллектуальных конкурсах (начальная школа)	Количество проверенных работ Количество заполненных бланков	0,2 (за одну работу) 0,5 (за одну работу) 0,2 (за одну работу) 0,2 (за одну работу) 0,1 (за один бланк)	на месяц
		Руководство профсоюзной организацией	100% Выполнение функциональных	10-30	на месяц

			обязанностей, связанных с деятельностью профсоюзной организации		
		Соблюдение Положения о школьной форме и внешнем виде обучающихся (классные руководители)	Отсутствие нарушений	10	на месяц (один раз в полугодие)
Заведующий библиотекой					
	Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	Количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки, библиотекой ЛитРес	более 80%	10	на месяц
	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	Наличие программы развития	10	на месяц
секретарь учебной части, лаборант, старший лаборант, оператор ЭВМ, делопроизводитель, системный администратор	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**				
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО)	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	10 (за одну базу)	на месяц
	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов	10	на месяц
	Своевременное оформление локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам,	100% соответствие нормам действующего законодательства	10	на месяц

	документов				
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	100%	5	на месяц
	Обработка и предоставление дополнительной информации	Наличие замечаний	0	5	на месяц
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем.	100%	10	На месяц
	Выплаты за высокие результаты работы				
	Состояние технического и программного обеспечения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, программного обеспечения	Стабильно	10	на месяц
	Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	10	на месяц
		Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружений, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10	на месяц
	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Своевременно, качественно	20	на месяц
	Подготовка и обслуживание работы семинаров, совещаний и	Качественная организация работы и обслуживание на высоком уровне	Отсутствие замечаний	10	на месяц

	конференций				
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Создание и соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	соблюдение регламентов	10	на месяц
	Установка новых информационных программ. Создание отчетности в электронном варианте.	Постоянный мониторинг и совершенствование информационного программного обеспечения	Стабильная работа программного обеспечения	10	на месяц
	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения для администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	5	на месяц
		Участие в реализации образовательных проектов	1 проект	10	на месяц
		Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10	на месяц
дворник, гардеробщик, сторож, уборщик служебных помещений, оператор хлорустановки, слесарь – сантехник, слесарь - электрик и др.	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**				
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил пожарной безопасности Обеспечение сохранности имущества и его учет	Отсутствие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества		30	на месяц
				10	на месяц

	Выплаты за высокие результаты работы				
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении. Погрузочно-разгрузочные работы	постоянно	30	на месяц
	Участие в подготовке мероприятий учреждения	Осуществление подготовительных работ по организации мероприятия	постоянно	10	на месяц
	Инициатива и творческий подход к подготовке мероприятий	Наличие предложений к администрации по рациональному использованию имущества и материалов	1 предложение	10	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	10	на месяц
		Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	10	на месяц
	Уровень подготовки учреждения к новому учебному году	Отсутствие замечаний комиссии по приемке		20	на месяц
	Благоустройство территории учреждения	Уход за зеленой зоной	наличие	20	на месяц
Юрисконсульт, специалист по охране труда	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**				
	Обеспечение подготовки в соответствии с требованиями законодательства, нормативных локальных актов учреждения (положений, приказов и	Соответствие нормам действующего законодательства	100	40	на месяц

	др.), юридически значимых документов для граждан (исковые заявления, жалобы и т.п.))				
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	100	10	на месяц
	Выполнение особо важных и срочных работ с проявлением инициативы (или поручений руководителя)	выполнение в полном объеме в соответствии с планом или конкретным заданием руководителя без замечаний	100%	40	на месяц
	Соблюдение сроков установленных трудовым законодательством по оформлению приема, перевода, увольнения работников. Систематизация в установленном порядке личных дел, приказов по кадровым вопросам	Соответствие заданным нормам	100%	30	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление юридических консультаций для работников, обучающихся и их родителей (законных представителей)	Отсутствие конфликтов в учреждении	0	10	на месяц

	Соблюдение установленных сроков подготовки и исполнения юридических значимых документов	Исполнение без замечаний и нарушений сроков	0	40	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Создание единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию, оформлению внутренних документов	Соблюдение регламентов	10	на месяц
Старший методист, методист	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**				
	Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрению инновационных программ, технологий, методов	Наличие оформленных программ, документов по апробации и внедрению инновационных программ, технологий, методов у педагогических работников	1 Более 1	20 50	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Выполнение плана методической работы	Доля выполненного плана	80% 100%	5 10	на месяц
	Сопровождение участия Достижения педагогических кадров в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п.	Степень участия и уровень достижений сопровождаемых педагогических кадров	Участник призер	10 40	На месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				

	Разработка проектов, методических материалов	Наличие собственных проектов, методических материалов	1 Более 1	50 100	на месяц
Бухгалтер	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**				
	Ведение бухгалтерской документации, контроль за проведением хозяйственных операций, за порядком документооборота	Полнота и соответствие документации установленным требованиям	100%	40	На месяц
	Соблюдение законодательства при совершении фактов хозяйственной жизни	Штрафы, взыскания, замечания	0	40	на месяц
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	20	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Оперативность выполнения порученных заданий, отчетов	Выполнение заданий, отчетов, поручений в установленные сроки (ранее установленных сроков) без снижения качества выполняемой работы	постоянно	40	на месяц
	Выполнение дополнительных работ	Наличие дополнительной работы	постоянно	40	На месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Своевременное и качественное представление бухгалтерской и налоговой отчетности	Отсутствие возврата документов на доработку, отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета		40	на месяц

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников МАОУ гимназия № 10
имени А.Е. Бочкина

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

Должности	Критерии	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
Заместители директора	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Обеспечение стабильного функционирования организации	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	отсутствие предписаний надзорных органов отсутствие травм, несчастных случаев	20% 20%
		подготовка локальных, нормативных актов организации, исходящей документации, отчетной документации	соответствие локальных нормативных актов организации нормам действующего законодательства, своевременно и качественное предоставление отчетной документации, в том числе в вышестоящие органы	20%
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися		10%
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению здоровья обучающихся	10%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития организации	ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой или экспериментальной площадки	30%
		Организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на следующих уровнях: региональном межрегиональном всероссийском международном	 10% 15% 25% 50%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результативность деятельности организации и заместителей директора	освоение образовательной программы по результатам отметок за цикл и годовых отметок обучающихся	качество обученности не ниже 70 %	15%

		реализация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	охват детей, вовлеченных в проектную и исследователь-скую деятельность не менее 25%	15%
		доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	не менее 70%	5%
		координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	100% выполнения плана	10%
		Включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности учреждения	Наличие свидетельств высокого признания качества деятельности организации	20%
		Инновационная деятельность	Наличие инновационных проектов регионального, всероссийского и международного уровней	15%
			Наличие инновационных проектов с грантовой поддержкой	20%
		Результаты ГИА	Отсутствие выпускников 9-х, 11-х классов, не получивших аттестаты	
	Обеспечение сохранности имущества, переданного на хранение, ведение его надлежащего учета	своевременное предоставление в бухгалтерию отчетности в течение квартала	отсутствие замечаний по хранению имущества и ведению его учета	25%
	Осуществление контроля за соблюдением санитарно эпидемиологических норм и правил содержания служебных помещений	отсутствие замечаний, предписаний		20%
Главный бухгалтер	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии с действующим законодательством, учетной политикой организации	отсутствие замечаний, претензий учредителя, руководителя организации, граждан		40%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Соблюдение сроков, порядка представления финансовой отчетности	соответствие нормам законодательства сданных отчетных документов	100%	40%

	Эффективность методов и способов работы по устранению замечаний надзорных органов	своевременное выполнение планов мероприятий согласованных с учредителем, по устранению замечаний	100%	30%
	За качество выполняемых работ			
	Эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности организации	99-100% 95-98%	40% 30%
		отсутствие замечаний надзорных органов к осуществлению финансово-экономической деятельности организации		50%