

**муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Гимназия № 4»**

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

ПРИНЯТО с учетом мнения выборного
профсоюзного органа
Председатель первичной профсоюзной
организации МАОУ Гимназии № 4
Н.С. Очаковская

« _____ » _____

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
МАОУ Гимназии № 4
М.С. Рябцев

Приказ № _____ от
« _____ » _____ 20 ____ г.

СОГЛАСОВАНО:

Юрист-консульт

_____ О.А. Сухорукова
« _____ » _____ 20 ____ г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Гимназия № 4»**

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 4» (далее по тексту – Положение), разработано на основании Постановления администрации города Красноярска №1 от 19 января 2010 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Красноярска (в ред. Постановлений администрации г. Красноярска от 29.03.2010 № 108, от 12.08.2010 № 342); Постановления администрации города Красноярска №14 от 27 января 2010 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска» в ред. Постановления Главы г. Красноярска от 19.04.2010 N 176, Постановлений администрации г. Красноярска от 22.09.2010 N 399, от 18.03.2011 N 74, от 20.05.2011 N 170, от 23.05.2011 N 185, от 13.07.2011 N 271, от 22.09.2011 N 376, от 11.10.2011 N 420, от 21.10.2011 N 473, от 29.11.2011 N 548, от 13.04.2012 N 152, от 09.06.2012 N 252, от 03.09.2012 N 379, от 04.10.2012 N 448, от 26.12.2012 N 650, от 18.02.2013 N 75, от 28.06.2013 N 309, от 23.09.2013 N 492, от 08.10.2013 N 529, от 06.11.2013 N 619, от 23.12.2013 N 745, от 03.09.2014 N 539, от 17.10.2014 N 669, от 24.11.2014 N 787, от 27.01.2015 N 28, от 03.04.2015 N 181, от 22.05.2015 N 324, от 26.06.2015 N 414, от 17.12.2015г. № 806 и регулирует порядок, условия оплаты труда работников МАОУ Гимназии № 4 г. (далее по тексту – гимназия), координацию деятельности которого осуществляет главное управление образования администрации города Красноярска, по виду экономической деятельности «Образование».

1.2. Заработная плата устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующего коллективного договора (его 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 и города Красноярска, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются директором гимназии с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

1.3. Гимназия, в пределах, имеющихся у нее средств на оплату труда работников, само-

стоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников.

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

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

1.5. 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 новым системам оплаты труда в сумме, не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

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

1.7. 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 настоящим Положением в пределах указанных средств.

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

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

II. Оклады (должностные оклады) ставки заработной платы.

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

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

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее по тексту – ПКГ) должностей работников гимназии устанавливаются согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам гимназии по должности «учитель» могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

2.4.1. 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 (Приложение №1);

К – повышающий коэффициент.

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

2.5.1. **Перечень и размеры повышающих коэффициентов** по основаниям повышения, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы **устанавливаются настоящим Положением на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.**

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

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

*Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K1 + K2,$$

где:

K1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.5.2 настоящего Положения;

K2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.5.2 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (K2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 25%, то K2 = 0%;

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат > 25%, то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K2 = Q1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:

Q1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

Qокл. – объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q1 = Q - Q_{\text{гар.}} - Q_{\text{стим.}} - Q_{\text{отп.}},$$

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Qгар. – 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;

Qстим. – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты

стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников;

Отп. – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

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

III. Выплаты компенсационного характера (виды, размеры, 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, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, города Красноярска, 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. Доплаты за неблагоприятные условия труда устанавливаются:

- по результатам аттестации рабочих мест;
- или оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем.

№	Наименование должности	Основание	Размер, в % от ставки
1.	Повар	Работа у горячей плиты, электрожарочного шкафа, работа, связанная с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, чисткой лука	24
2.	Шеф-повар	Работа, связанная с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, чисткой лука	12
3.	Уборщик служебных помещений	Влажная уборка с применением моющих дезинфицирующих средств, уборка мест общего пользования (туалеты) и их дезинфекция	12
4.	Кухонный работник	Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную	18
5.	Дворник, водитель	За тяжелые и вредные условия труда	4

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам гимназии в размере 35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.6. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от

нормальных, устанавливается работникам учреждения 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:

№	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	Педагогические работники 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 образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении.	15
2.	За ненормированный рабочий день	15
4.	Руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам психолого-медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20

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

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников, в том числе директора гимназии и его заместителей, за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

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

1. выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
2. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
3. выплаты за качество выполняемых работ;
4. 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);
5. выплаты по итогам работы.

4.2.1. *Условия, размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера, перечисленных в п.п. 1,2,3 п. 4.2. настоящего положения определяются Приложением*

4.3. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются гимназией на выплаты стимулирующего характера работникам гимназии, директору гимназии за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.8 настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера директору гимназии производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам гимназии, выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда. 4.5. 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) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам гимназии устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

4.6. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтных объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности гимназии;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам гимназии устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению. Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены.

4.7. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения, осуществляется на основе Положения о видах, условиях, размерах и порядке установления выплат стимулирующего характера работникам МАОУ Гимназии № 4, утверждаемого директором гимназии с учетом мнения представительного органа работников.

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

Персональная выплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

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

Исчисленная в соответствии с настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) включает в себя начисления по районному

коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.8.1. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 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 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 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 № 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

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), юбилейной датой (при наличии экономии ФОТ).
- 5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч 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 раздела.

VI. Условия оплаты труда директора гимназии, его заместителей.

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

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

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

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

при высшей квалификационной категории – 20%;

при первой квалификационной категории – 15%

6.3. Группа по оплате труда директора гимназии определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу гимназии, а также иных показателей, учитывающих численность работников, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы.

6.4. Директору гимназии группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом главного управления образования администрации города и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год на основании ходатайств территориальных отделов главного управления образования администрации города по соответствующим районам города (далее - территориальные отделы).

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора гимназии и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно приложению №6 к настоящему Положению.

6.6. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора гимназии, определяется в соответствии с постановлением администрации города от 19.01.2010 № 1 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Красноярска».

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

6.7. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада директора гимназии с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения, определяется в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 N 1 "О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Красноярска".

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

6.8. Размеры должностных окладов заместителей директора гимназии устанавливаются директором гимназии на 20 процентов ниже размера должностного оклада директора гимназии.

6.9. Выплаты компенсационного характера директору гимназии, заместителям директора гимназии устанавливаются в соответствии с подразделом III настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.10. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера директора гимназии выделяется в бюджетной смете гимназии.

6.11. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений.

6.12. Количество должностных окладов директора гимназии, учитываемых при опре-

делении объема средств на выплаты стимулирующего характера директора гимназии, составляет до 30 должностных окладов директора гимназии в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам директора гимназии, может направляться на стимулирование труда работников гимназии. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с главным управлением образования администрации города.

6.13. Распределение фонда стимулирования директора гимназии осуществляется ежеквартально комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города (далее – комиссия).

6.14. Территориальный отдел главного управления образования администрации г. Красноярска по Кировскому району представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности гимназии, в том числе включающую мнение органов самоуправления гимназии, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат директору гимназии.

6.15. Директор гимназии имеет право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии главное управление образования администрации города издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителям.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.16. Директору гимназии в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

При выплатах по итогам работы учитываются:

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

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

6.17. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности гимназии для заместителей директора гимназии определены приложением № 4 к настоящему Положению. Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

6.18. Виды и размер персональных выплат заместителям директора гимназии определяется согласно приложению №5 к настоящему Положению. Персональные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

6.19. Выплаты стимулирующего характера для директора гимназии, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы устанавливаются ежеквартально в процен-

тах от должностного оклада.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей директора гимназии, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы устанавливаются директором гимназии сроком на 3 месяца.

6.20. Персональные выплаты директору гимназии устанавливаются по решению главного управления образования администрации г. Красноярск на срок не более одного года.

6.21. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться директору гимназии и его заместителям по следующим основаниям:

Критерии	Условия		предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	От 98 % до 99 %	70%
		От 99,1 % до 100 %	100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
	Капитальный ремонт		50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	Без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные	*90%
		Федеральные	80%
		Межрегиональные	70%
		Региональные	60%
		Внутри учреждения	50%

6.23. Заместителям директора гимназии размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора гимназии.

6.24. Директору гимназии и его заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленном разделом V настоящего Положения.

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

6.26. Выплата единовременной материальной помощи заместителям директора гимназии производится на основании приказа директора гимназии с учетом положений настоящего положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда гимназии.

6.27. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 6.12 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей учреждений и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки ре- зультативности и ка- чества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов по- лученной орга- низацией от приносящей до- ход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Доход, полученный организацией от при- носящей доход дея- тельности	доля доходов организации от приносящей доход деятельности в от- четном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муници- пального задания	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0»