

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

Л.М.Белобородова

«30» августа 2022г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАОУ «СОШ № 7»



О.А. Слепцова

«29» августа 2022 г.

**Положение об оплате труда работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 7»
города Назарово Красноярского края.
(в новой редакции)**

I. Общие положения

Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7» (далее - положение), разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Решения Назаровского городского Совета депутатов от 26.06.2013 № 14-101 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений г.Назарово», Решения Назаровского городского Совета депутатов от 12.12.2018 № 15-87 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Назарово», Решение Назаровского городского Совета депутатов от 30.03.2022 №37-285 "О внесении изменений в решение Назаровского городского Совета депутатов от 12.12.2018 № 15-87 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Назарово» и регулирует порядок оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7» (далее – учреждение) по виду экономической деятельности «Образование».

II. Порядок и условия оплаты труда работников

1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему положению.

1.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются настоящим положением.

1.2.1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных и казенных учреждений,

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

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100,$$

где:

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

O_{\min} – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим положением об оплате труда работников МАОУ "СОШ №7";

K – повышающий коэффициент.

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

1.2.4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пункте 1.2.5 и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

1.2.5. Повышающий коэффициент устанавливается педагогическим работникам 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	25% 15%

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

2.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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).

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

2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. 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). Для педагогических работников и заместителей руководителя при совмещении профессий (должностей), расширении

зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, доплаты производятся в абсолютном размере по согласованию сторон, для иного персонала учреждения доплаты производятся в размере до 100% должностного оклада при условии выполнения объема должностных обязанностей отсутствующего работника (ст. 151 ТК РФ).

Минимальный размер оплаты труда совместителям, установленный в РФ производится на основании ст. 133.1 ТК РФ.

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

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

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

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему положению.

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется на основе коллективного договора, Положения об оплате труда работников автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №7» г. Назарово Красноярского края **приложения № 3**, утверждаемого работодателем, с учетом мнения (согласования) выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (**приложение №3**): 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 в соответствии с **приложением №4**;

выплаты по итогам работы в соответствии с **приложением №5**.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с **приложением № 3** к настоящему положению.

Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

3.3. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня

оплаты труда молодым специалистам, обеспечения региональной выплаты, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае.

3.3.1. Региональная выплата предоставляется работникам в соответствии с п. 4.3. решения Назаровского городского Совета депутатов от 26.06.2013 № 14-101 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений г.Назарово.

3.3.2. Доплата до размера минимальной заработной платы установленной в Красноярском крае предоставляется в соответствии с п. 4.2. решения Назаровского городского Совета депутатов от 26.06.2013 № 14-101 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений г.Назарово.

3.4. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с **приложением № 4** к настоящему положению.

3.5. 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 Учреждений;
 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 Учреждения устанавливается в соответствии с **приложением № 5** к настоящему положению.

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

3.6. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере. Начисление выплат стимулирующего характера (за исключением выплат по итогам работы) осуществляется с учетом фактически отработанного времени работником.

3.7. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

3.8. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику применяется балльная оценка за исключением персональных выплат.

Стоимость балла для определения размеров стимулирующих выплат может устанавливаться в одном размере, как для всех работников учреждения, так и отдельно по группам персонала - педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал.

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

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

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

$C_{1 \text{ балла}}$ - 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).

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

где:

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

$Q_{\text{стим рук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителей руководителя учреждения, утвержденный в плане ФХД учреждения в расчете на квартал;

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

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

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

где:

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

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в плане ФХД учреждения на плановый период;

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

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

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

где:

$Q_{\text{баз}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в плане ФХД учреждения на плановый период без учета выплат по итогам работы;

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

$N_{\text{год}}$ - количество календарных дней в плановом периоде».

III. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения

1. 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 руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно **приложению № 6** к настоящему Положению.

Оплата труда заместителей МАОУ «СОШ №7» осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

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

Размер должностного оклада заместителей руководителя устанавливается руководителем МАОУ «СОШ №7» на 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя МАОУ «СОШ №7».

Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с подразделом 2 раздела II настоящего положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

2. Оплата труда руководителя учреждения регламентируется Постановлением администрации города Назарово от 15.05.2012 № 716-п «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных автономных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации г. Назарово» (с изменениями).

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

4. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности заместителей руководителя учреждения определяются согласно **приложению № 7** к настоящему положению.

5. Размер персональных выплат заместителей руководителя учреждения определяется согласно **приложению № 8** к настоящему положению. Размер персональных выплат устанавливается заместителям приказом руководителя учреждения, на срок не более 1 года.

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

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

7.1. 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.

Размер выплат по итогам работ заместителям руководителя учреждения определяется согласно **приложению № 9** к настоящему положению.

8. Заместителям руководителя учреждения сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя учреждения.

IV. Другие вопросы оплаты труда.

1. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений составляет не более 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2. Часть средств, поступающих от приносящей доход деятельности, может направляться на выплаты стимулирующего характера не только работникам учреждений, но и руководителям учреждений с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, предусмотренного в п.1 настоящего раздела.

3. Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности (без учета доходов за счет поступления родительской платы за присмотр и уход), в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителя учреждения и выплачиваются ежеквартально:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности
	Наименование	Индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	Доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания	От 1% до 5,9%	0,5
		От 6 % до 10,9 %	1
		От 11 % до 15%	1,5

VI. Оказание единовременной материальной помощи

Работникам школы в пределах утвержденного фонда оплаты труда может оказываться единовременная материальная помощь (при наличии средств и по согласованию на заседании комиссии по распределению симулирующих выплат):

Единовременная материальная помощь	Размер материальной помощи
В связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей)	до 3000 руб.

Приложение № 1

к положению об оплате
труда работников муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная
школа № 7», подведомственного
управлению образования администрации
г.Назарово
от «22» марта 2023г

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников учреждений**

**1. Профессиональная квалификационная группа
должностей работников образования**

(приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н)

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
<i>Вожатый, Помощник воспитателя, секретарь учебной части</i>	3 621	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень (<i>дежурный по режиму, младший воспитатель</i>)	3 813	
2 квалификационный уровень (<i>диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму</i>)	4 231	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень (<i>инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый</i>)	при наличии среднего профессионального образования	6 255
	при наличии высшего профессионального образования	7 120
2 квалификационный уровень (<i>инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог</i>)	при наличии среднего профессионального образования	6 547
	при наличии высшего профессионального образования	7 456
3 квалификационный уровень (<i>воспитатель, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования</i>)	при наличии среднего профессионального образования	7 171
	при наличии высшего профессионального образования	8 168
4 квалификационный уровень (<i>педагог-библиотекарь, преподаватель,</i>	при наличии среднего профессионального образования	7 847

<p><i>преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед))</i></p>	<p>при наличии высшего профессионального образования</p>	<p>8 942</p>
<p>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</p>		
<p>1 квалификационный уровень (<i>Заведующий (начальник структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей)</i>)</p>		<p>9 302</p>

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих»

(приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н)

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
<p>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</p>	
<p>1 квалификационный уровень, <i>в том числе: делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка</i></p>	<p>3 813</p>
<p>2 квалификационный уровень (<i>должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться произвольное должностное наименование «старший»</i>)</p>	<p>4 023</p>
<p>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</p>	
<p>1 квалификационный уровень, <i>в том числе: диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, техник, техник-программист</i></p>	<p>4 231</p>
<p>2 квалификационный уровень, <i>в том числе: заведующий хозяйством</i></p>	<p>4 650</p>
<p>3 квалификационный уровень, <i>в том числе: начальник хозяйственного отдела, заведующий производством (шеф-повар)</i></p>	<p>5 109</p>
<p>4 квалификационный уровень, <i>в том числе механик</i></p>	<p>6 448</p>
<p>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</p>	
<p>1 квалификационный уровень, <i>в том числе: аудитор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по ремонту, инженер-программист (программист), инженер-энергетик</i></p>	<p>4 650</p>

<i>(энергетик), специалист по кадрам, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по договорной и претензионной работе, экономист по материально-техническому снабжению, экономист по планированию, экономист по труду, экономист по финансовой работе, юристконсульт</i>	
2 квалификационный уровень (<i>должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория</i>)	5 109
3 квалификационный уровень (<i>должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория</i>)	5 608
4 квалификационный уровень (<i>должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться произвольное должностное наименование «ведущий»</i>)	6 742
5 квалификационный уровень (<i>Главные специалисты в отделах, заместитель главного бухгалтера</i>)	7 871
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень, <i>в том числе: начальник отдела кадров, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник планово-экономического отдела, начальник технического отдела, начальник финансового отдела, начальник юридического отдела и т.п.</i>	8 460
2 квалификационный уровень	9 801
3 квалификационный уровень (<i>директор (начальник, руководитель, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения</i>)	10 554

3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

(приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н)

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (<i>Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, кроме того: гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, курьер, ремонтник плоскостных спортивных сооружений, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий, машинист по стирке спецодежды</i>)	3 275

2 квалификационный уровень <i>(Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»)</i>	3 433
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень <i>(Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, кроме того: водитель автомобиля, контролер технического состояния автотранспортных средств, механик по техническим видам спорта, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, повар)</i>	3 813
2 квалификационный уровень <i>(Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих)</i>	4 650
3 квалификационный уровень <i>(Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих)</i>	5 109
4 квалификационный уровень <i>(Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)), в том числе: водитель автобуса</i>	6 154

4. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Специалист по охране труда	4 650
Специалист по обеспечению безопасности дорожного движения	4 650
Специалист по закупкам	4 650

5. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня» (Приказ Минздравсоцразвития России от 18.07.2008 № 342н)

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада) заработной платы, руб.
3 квалификационный уровень (Системный администратор)	5 608

к положению об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7» г. Назарово Красноярского края от «22» марта 2023г

**Виды и размеры
компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся
от нормальных (при выполнении работ в других условиях,
отклоняющихся от нормальных)**

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы *
1.	за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников) **	20
2.	руководителям образовательных учреждений, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении	15
3.	учителям и педагогам, работа которых связана с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза в стационарах для детей, страдающих различными формами туберкулезной инфекции	25
4.	руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов	20
5.	за работу в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования	20
6.	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	20
7.	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<***> В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах.

Приложение № 3
к положению об оплате труда работников
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 7»
г. Назарово Красноярского края
от «22» марта 2023г.

Стимулирующие выплаты

**(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ) работникам учреждения
<*> исходя из 100 бальной системы**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников ОУ	Условия		Предельное количество баллов	Период, на который устанавливается выплата
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	6
Педагогические работники: учитель	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	1.1. Организация творческой, проектной, исследовательской, спортивной деятельности обучающихся (на основании аналитической справки заместителя руководителя или дипломов участников)	1.1.1. Участие обучающихся в конкурсах, соревнованиях, конференциях, входящих в перечень обязательных	международный и федеральный уровень	5 (за одного учащегося/ группу)	на месяц
			краевой уровень	5 (за одного учащегося/ группу)	на месяц
		1.1.2. Наличие победителей, призеров и финалистов в конкурсах, соревнованиях, конференциях входящих в перечень обязательных	муниципальный уровень	5 (за одного учащегося/ группу)	на месяц
			международный и федеральный уровень	5 (за один проект)	на месяц
			краевой уровень	5 (за один проект)	на месяц
			муниципальный уровень	5 (за один проект)	на месяц
	1.2. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса (на основании приказа/плана работы)	1.2.1. Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	ШМО	10	на месяц
			техническому специалисту - куратору работы, обеспечивающему открытость ДЕ школы (сайт, дифференцированно)	5 (выставление новостей)	на месяц
			руководителям комиссий	5 (за единицу)	на месяц
	1.3. Создание творческой образовательной среды для организации работы со школьниками (на основании приказа)	1.3.1. Руководство организацией внеурочной деятельности	постоянное участие в комиссиях	5 (за единицу)	на месяц
				5 (за единицу)	на месяц
			1.3.1.1. Руководство объединениями учащихся РДШ, творческими группами учащихся, научными обществами учащихся	5 (за единицу, группу-класс)	на месяц (по факту)
1.3.1.2. Подготовка и проведение интенсивных школ с одаренными детьми				5 (за единицу, группу)	на месяц (по факту)

1.4.Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе (на основании приказа)	1.4.1.Разработка индивидуальной, групповой программы сопровождения ребенка (детей)	1.4.1.1.Контроль реализации программы, положительная динамика результативности обучающихся.	5 (за программу)	на месяц (по факту)
1.5.Подготовка и проведение «Всероссийской олимпиады школьников», олимпиады начальных классов (на основании приказа)	1.5.1.Подготовка пакета заданий олимпиады, проверка олимпиадных заданий	1.5.1.1.Школьный уровень 1.5.1.2.Муниципальный уровень	0 5	- на месяц
1.6.Создание образовательной среды для работы с детьми, в т.ч. коррекционно-развивающей с ограниченными возможностями здоровья (на основании выписки методического совета). Ведение профессиональной документации (электронные БД, КТП, РП, иное, на основании аналитической записки зам. директора)	1.6.1.Разработка и реализация образовательных программ, в т.ч. для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья в условиях инклюзии	1.6.1.1. Полнота и соответствие нормативным документам (для вновь разрабатываемых программ, курсов, дисциплин, дифференцированно, согласно количеству часов)	до 200 часов – 5 баллов, свыше 200 часов – 10 баллов	на месяц
	1.6.2.Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья (учителя-предметники)	1.6.2.1.Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса (реализация адаптированных образовательных программ в условиях инклюзии)	1 (за каждого обучающегося с ОВЗ)	на месяц
	1.6.3.Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия (классные руководители)	1.6.3.1.Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия (инклюзия)	1 (за каждого обучающегося с ОВЗ)	на месяц
1.7.Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (на основании приказа зам. директора о качестве работы, при отсутствии замечаний)	1.7.1.Ведение баз автоматизированного сбора информации	1.7.1.1.Постоянное ведение баз автоматизированного сбора информации. 1.7.1.2. Обработка данных в ходе проведения независимых оценочных процедур ЦОКО (ИКР, ККР, КДР, ВПР, читательская грамотность, математический турнир, ИД-диагностика и иное).	5 (за каждую базу) 5 (за каждую каждый класс/группу/ предмет)	на месяц (по факту)
	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	Достижения обучающихся	До 30 (дифференцировано, в зависимости от кол-ва обуч.)	на месяц
1.8. Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	30	на месяц

ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся				
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.1. Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся (на основании аналитической справки заместителя руководителя, приказа или дипломов участников)	2.1.1. Участие школьников в мероприятиях различного уровня	2.1.1.1. % участвующих от общего числа обучающихся (игра «За честь школы») Победители на ступени - наибольшее количество баллов на ступени (1-4, 5-7, 8-10)	10	на месяц
		2.1.1.2 Победители в параллели - наибольшее количество баллов в своей параллели	5	на полгода
	2.1.2. качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, ОГЭ, ЕГЭ, ВПР и иных независимых процедур)	2.1.2.1. высокий уровень качества (математика (БУ\ПУ), русский язык) ЕГЭ, ОГЭ, ВПР (выше показателя по муниципальному образованию)	10 (за единицу, класс)	на месяц
		2.1.2.2. высокий уровень качества ИКР, ККР, ВПР 4 класс (выше показателя по муниципальному образованию, при условии удержания РЕ)	5 (за предмет) / 10 (за класс)	на месяц
		2.1.2.3. высокий уровень качества (предметы по выбору) ЕГЭ, ОГЭ (выше показателя по муниципальному образованию при условии более 50% сдающих)	10 (за единицу, группу, предмет)	на месяц
		2.1.2.4. высокий уровень качества (предметы по выбору) ЕГЭ, ОГЭ (выше показателя по муниципальному образованию при условии менее 50% сдающих)	10 (за единицу, класс, предмет)	на месяц
		2.1.2.5. средний уровень качества (математика, русский язык) ЕГЭ, ОГЭ, ВПР (на уровне показателя по муниципалитету)	5 (за единицу, класс, предмет)	на месяц
		2.1.2.6. средний уровень качества (предметы по выбору) ЕГЭ, ГИА (на уровне показателя по муниципалитету при условии более 50% сдающих)	5 (за единицу, класс, предмет)	на месяц
		2.1.2.7. соответствует уровню качества учащихся	5 (за единицу, класс, предмет)	на месяц
		2.1.2.8. положительная динамика (индивидуальный прогресс) индивидуальных результатов обучающихся по предмету (ВПР, чит.грам, ККР, ИКР и др. независимые процедуры на основе анализа и мониторинга)	5 (за единицу, класс, предмет)	на месяц
	2.1.2.9. соответствует уровню успеваемости учащихся (классы с низко- мотивированными учащимися при условии не менее 50% сдающих)	5 (за единицу, класс, предмет)	на месяц	

2.2. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью (на основании аналитической справки заместителя руководителя или дипломов участников)	2.2.1. Разработка и реализация проектов и программ, содержания деятельности по обучению/воспитанию	Призовое место в конкурсе проектов и программ, в т.ч. грантовых, муниципального/краевого/всероссийского уровня	До 20 (за единицу/проект/программу, дифференцированно, в зависимости от уровня)	на месяц
	2.2.2. Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов, конференциях, мероприятия в рамках Наставничества (очное участие)		5-город, 10-край (за единицу)	на месяц
	2.2.3. Участие/организация на уровне школы, муниципалитета и края мероприятий для одаренных детей (образовательные игры, интенсивные школы, мероприятия в Центре образования "Точка роста", в зоне детских активностей Кубрик и иных на основании утвержденного перечня)			До 20 (за единицу, дифференцированно, в зависимости от уровня/охвата обучающихся/результата участия)
2.3. Достижения обучающихся (на основании аналитической справки заместителя руководителя, приказа или дипломов участников)	2.3.1. Участие учащихся в различных уровнях "Всероссийской олимпиады школьников" и иных конкурсных мероприятиях, входящих в перечень обязательных или в рамках ДЕ спецклассов\корпоративных классов	Наличие призеров и победителей муниципального уровня олимпиады	10 (за одного победителя или призера)	на месяц
		Участие на уровне муниципалитета и края в мероприятиях для одаренных детей "Игры разума", "Брейн-ринг", "Ученик года", "Время думать" и иных на основании утвержденного перечня)	До 10 (за одного победителя или призера/команду, дифференцированно, в зависимости от уровня)	на месяц
		Участие (в том числе результативное: участники, % выполнения заданий которых не менее 50% или не добрали 1-2% до позиции «призер» / «победитель») в муниципальном туре ВСОШ	5 (за группу участников)	на месяц
		Наличие призеров и победителей краевого уровня олимпиады	15 (за одного победителя или призера)	на месяц
		Наличие призеров и победителей всероссийского уровня олимпиады	20 (за одного победителя или призера)	на месяц
		Участие (в том числе результативное) в краевом туре всероссийских, международных олимпиад школьников, входящих в перечень обязательных или в рамках ДЕ спецклассов\корпоративных классов (в т.ч. дистанционно, заочно)	10 (за одного) - победитель, 5-призер\финалист\участник	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса (на основании приказа/выписки)	3.1.1. Освоение инновационных технологий и их применение в практике работы с детьми (на основании утвержденного	3.1.1.1. Использование при проведении занятий ЦОР ДОТ, заданий по функциональной грамотности, компьютерных программ (смешанное обучение), современного	5/10 (в зависимости от уровня мероприятия, степени)	на месяц (по факту)

	методического совета)	перечня мероприятий)	лабораторного оборудования, инновационных УМК, программ углубленного уровня, программ предметов ЕНЦ в Центре образования "Точка роста" при условии предъявления опыта в виде открытых уроков, внеурочных занятий и воспитательных мероприятий (мастер-классы, "открытые" УЗ). Применение в процессе обучения предмету и в воспитательной работе технологий по оценке и контролю за результатами обучения и воспитания	использования в образовательном процессе)	
	3.2. Освоение и использование современных образовательных технологий, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе (на основании выписки методического совета)	3.1.2. Использование проектных, исследовательских и других образовательных технологий в процессе обучения предмету, оценке и контролю за результатами и в воспитательной работе	3.1.2.1. Обобщение и представление опыта, открытые мероприятия, уроки, мастер-класс, публикации и др. Устанавливается при условии 80% участия в методических мероприятиях в течение предыдущего учебного года	5	на год
	3.3. Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания (на основании выписки заместителя руководителя/плана/ оргпроекта)	3.3.1. Проведение предметных недель, внеклассной работы по предмету, образовательных экскурсий	3.3.1.1. Отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы) \ приказ на организацию мероприятия \ оргпроекты (дифференцированно)	5/10 (охват обучающихся: 80-100% -10б, 60-79%-5б)	на месяц
		3.3.2. Разработка и осуществление социальных проектов на различных уровнях	3.3.3.1 Школьный уровень - 5б Муниципальный уровень - 10б Краевой уровень - 15б	Школа-5б Город-10б Край-15б	на месяц
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог, логопед, дефектолог.	1.1. Сопровождение обучающихся в образовательном процессе (на основании приказа/оргпроекта)	1.1. Участие в работе медико-психолого-педагогическим консилиума (МППК), службе школьной медиации	1.1.1. Руководителю/членам консилиума/консультационного пункта (работа в соответствии с планом)	5	на месяц
		1.2. Проведение мероприятий для родителей обучающихся	1.2.1. Проведение одного мероприятия нетрадиционной формы с охватом не менее 90% детей обозначенной категории (одаренные, СОП, ОВЗ и др.)	10 - куратору, 5-участнику (за одно мероприятие)	на месяц
		1.3. Наличие у ребенка индивидуальной программы сопровождения	1.3.1. Отслеживание движения учащегося в соответствии с программой ИКРП, ИПР несовершеннолетнего, положительная динамика результативности	2 (за одного учащегося, одну программу)	на месяц
		1.4. Психолого-педагогическое сопровождение предпрофильной подготовки и профильного обучения	1.4.1. Отчет о проведенных мероприятиях (включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы) - дифференцированно, в зависимости от охвата обучающихся от общего числа	90-100% - 10б, 80-89% - 5б	на месяц

1.2. Ведение профессиональной документации (планы, РП, ИКРП, ИПР несовершеннолетнего и иное на основании выписки заместителя руководителя)	2.1. Полнота и соответствие нормативным документам	2.1.1. 100% соответствие нормативным документам. Аналитическая справка заместителя директора по УВР/ВР по проверке документации (для вновь разрабатываемых программ, курсов, дифференцированно, согласно количеству часов)	До 200 часов – 5 баллов, свыше 200 часов – 10 баллов	на месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.1. Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся (на основании аналитической справки заместителя руководителя/сертификатов участников/отчета работника /анкетирования)	2.1. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	2.1.1. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	5 (за единицу, программу)	на месяц
		2.1.2. Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	10 (за единицу, программу)	на месяц
		2.1.3. Презентация результатов работы в форме статьи, выступления (иная принятая форма представления) - очное участие	5 (за единицу, программу)	на месяц
	2.2. Адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	2.3.1. Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся	15	на месяц
1.8. Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	30	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся (на основании аналитической справки заместителя руководителя/сертификатов участников/отчета специалиста/анкетирования/плана-графика игр)	3.1.1. Организация работы службы медиации в образовательном учреждении	3.1.1.1. Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года.	10	на месяц
	3.1.2. Проведение курсов и тренингов/социальных игр для детей и их педагогов	3.2.1.1. Одно еженедельно проводимое занятие (включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы) с охватом обучающихся от общего числа: 90-100%	5 (при охвате обучающихся от общего числа: 90-100% детей параллели)	на месяц

	3.2. Сохранение здоровья обучающихся (воспитанников) в учреждении (на основании отчета специалиста/анкетирования)	3.2.1. Организация обеспечения горячего питания	3.2.1.1. Отсутствие жалоб. Качественная организация питания	10	на месяц
	3.3. Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса обучающихся (на основании аналитической справки заместителя руководителя)	3.3.1. Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников	3.3.1.1. Наличие программы воспитания	5	на месяц
		3.3.2. Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	3.3.2.1. Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	5	на месяц
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Педагогические работники: педагог дополнительного образования, педагог-организатор руководителей физического воспитания, педагог-организатор ОБЖ, методист, инструктор по физическому воспитанию и др.	1.1. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса (на основании приказа/плана работы)	1.1. Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	1.1.1. Обеспечение работы в соответствии с планом	До 100 (дифференцировано, в зависимости от объема)	на месяц
	1.2. Ведение профессиональной документации (КТП, РП, на основании аналитической справки заместителя руководителя)	1.2.1. Контроль реализации программ в рамках исполнения муниципального задания	1.2.1.1. 100% соответствие нормативным регламентирующим документам	До 100 (дифференцировано, в зависимости от объема)	на месяц
		1.2.2. Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	1.2.2.1. 100% соответствие нормативным документам. Аналитическая справка заместителя директора по УВР по проверке документации (для вновь разрабатываемых программ, курсов)	5/10 (дифференцировано, согласно количеству часов до 200 часов – 5б, свыше 200 часов – 10б)	на месяц
	1.3. Создание творческой образовательной среды для работы с одаренными школьниками (на основании приказа, аналитической справки заместителя руководителя)	1.3. Руководство реализацией программ и проектов внеурочной деятельности и дополнительного образования	1.3.1. Руководство детскими объединениями учащихся, творческими группами	5 (за единицу, группу)	на месяц
	1.4. Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе (на основании аналитической справки заместителя руководителя)	1.4.1. Разработка индивидуальной программы развития/достижений ребенка	1.4.1.1. Реализация утвержденной программы работы по развитию одаренности (спортивной, творческой, интеллектуальной), положительная динамика результативности ребенка	5 (за единицу, группу)	на месяц
	1.5. Работа с семьями обучающихся (на основании аналитической справки заместителя руководителя)	1.5.1. За специально организованную результативную работу по профилактике правонарушений, ЗОЖ	1.5.1.1. Позитивная динамика снижения числа учащихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав,	5 (за единицу, группу)	на месяц

			наркологическом диспансере		
1.6. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса (на основании аналитической справки заместителя руководителя или приказа)	1.6.1. Участие в работе советов, конференций, экспертных комиссий различного уровня, сборов по основам военной службы.	1.6.1.1. Постоянное/разовое участие в комиссиях, подготовка отчетной документации		До 100 (дифференцированно, в зависимости об объема)	на месяц
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
2.1. Организация творческой, спортивной деятельности обучающихся (на основании аналитической справки заместителя руководителя или дипломов участников)	2.1. Документально подтвержденные/официально зарегистрированные достижения воспитанников	2.1.1. Участие обучающихся в конкурсах, соревнованиях, входящих в перечень обязательных		95% до 100% - 10 баллов, от 75% до 94% - 5 баллов	на месяц
		2.1.2. Достижения - призер/победитель (в зависимости от значимости мероприятия), входящие в перечень обязательных		5-город, 10-край (за каждый вид, каждое достижение)	на месяц
2.2. Участие в разработке и реализации проектов, программ, содержания деятельности связанных с дополнительным образованием школьников (на основании аналитической справки заместителя руководителя или сертификата участника)	2.2.1. Разработка и реализация проектов и программ, содержания в рамках дополнительного образования школьников	2.2.1.1. Участие/призовое место в разработке и реализации проектов и программ муниципального/краевого/федерального уровня		5 (за единицу/проект/программу)	на месяц
		2.2.1.2. Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов, конференциях, мероприятия в рамках Наставничества (очное участие)		5-город, 10-край (за единицу)	на месяц
		2.2.1.3. Участие/организация на уровне школы, муниципалитета и края мероприятий для одаренных детей (образовательные игры, интенсивные школы, мероприятия в Центре образования "Точка роста", в зоне детских активностей Кубрик и иных на основании утвержденного перечня)		До 20 (за единицу, дифференцированно, в зависимости от уровня/охвата обучающихся/результата участия)	на месяц
2.3. Организация деятельности детских объединений, организаций (на основании приказа/отчета работника)	2.3.1. Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	2.3.1.1. Отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы). При долгосрочных проектах отчет по промежуточным результатам		5 (за единицу, группу)	на месяц
2.4. Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды (на основании аналитической справки заместителя руководителя)	2.4.1. Отсутствие несчастных случаев и случаев травматизма, конфликтов	2.4.1.1. Отчет, аналитическая записка об отсутствии несчастных случаев и случаев травматизма, конфликтов		5	на месяц
3. Выплаты за качество выполняемых работ					

	3.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса (на основании приказа/выписки методического совета)	3.1.1. Освоение инновационных технологий и их применение в практике работы с детьми (на основании утвержденного перечня мероприятий)	3.1.1.1. Использование при проведении занятий ЦОР ДОТ, заданий по функциональной грамотности, компьютерных программ современного лабораторного оборудования, программ предметов ЕНЦ в Центре образования "Точка роста" при условии предъявления опыта в виде открытых уроков, внеурочных занятий и воспитательных мероприятий (мастер-классы, "открытые" УЗ). Применение технологий по оценке и контролю за результатами	5/10 (в зависимости от уровня мероприятия, степени использования в образовательном процессе)	на месяц (по факту)
Заведующий библиотекой педагог-библиотекарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	1.1. Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению (на основании плана/отчета работника/анкетирования)	1.1.1. Количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	1.1.1.1. более 80%	20	на месяц
	1.2. Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения (на основании аналитической записки зам.директора)	1.2.1. Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	1.2.1.1. Наличие программы развития (для вновь разрабатываемых программ развития библиотеки, ШИБЦ, дорожных карт и иное)	20	на месяц
	1.3. Работа с обучающимися, родителями (на основании плана/отчета работника/анкетирования)	1.3.1. Проведение внеклассных мероприятий	1.3.1.1. Проведение не менее одного мероприятия в месяц с охватом не менее 75% детей каждого уровня образования (НОО, ООО, СОО)	10	на месяц
	1.4. Ведение профессиональной документации (на основании аналитической справки заместителя руководителя)	1.4.1. Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	1.4.1.1. 100% соответствие нормативной, регламентирующей документации	10	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	2.1. Сохранность библиотечного фонда школы (на основании отчета работника)	2.1.1. Количество списываемой литературы библиотечного фонда	2.1.1.1. менее 20% фонда	10	на месяц (в конце учебного года)
	2.2. Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся (на основании плана/отчета работника/анкетирования)	2.2.1. Проведение уроков информационной культуры	2.2.1.1. Не менее 1 раза в месяц (в соответствии с утвержденным графиком)	20	на месяц
		2.2.2. Проведение дней информирования	2.2.2.1. Не менее 1 раз в четверть (в соответствии с графиком)	10	на месяц (по факту)
	2.3. Подготовка, участие, победы во внутришкольных, городских, краевых мероприятиях (на основании аналитической справки заместителя	2.3.1. Участие в внутришкольных, городских, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	2.3.1.1. Подготовка детей к мероприятиям, входящих в обязательный краевой перечень мероприятий (на основании плана и списков участников)	5	на месяц

руководителя или сертификатов участников)	2.3.2. Призовое место в городских, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	2.3.2.1. Списки победителей, грамоты лауреатов, призеров мероприятий, входящих в обязательный краевой перечень мероприятий	10	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1. Высокий уровень профессионального мастерства (на основании аналитической справки заместителя руководителя/выписки методического совета)	3.1.1. Использование проектных, исследовательских, ИКТ и других развивающих технологий в образовательном процессе	3.1.1.1. Обобщение и представление опыта, открытые мероприятия, публикации - очное участие	10	на месяц
	3.1.2. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	3.1.2.1. Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	10	на месяц

Продолжение Приложения №3 (для иных категорий работников)

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников ОУ	Условия		Предельное количество баллов	Период, на который устанавливается выплата
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	6
Административно-вспомогательный персонал, экономист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Проведение анализа в отношении использования трудовых ресурсов учреждениями	Изучение, подготовка материалов	Постоянно	30	на месяц
	Формирование и предоставление отчетности по соответствующим формам	Своевременное и качественное предоставление отчетности	Без замечаний	15	на месяц
	Безукоризненное исполнение норм учетной политики	Отсутствие замечаний руководителя	0	10	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений не позднее установленного срока без снижения качества	Постоянно	10	на месяц
	Сопровождение приносящей доход деятельности учреждений	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	Постоянно	35	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Сопровождение финансово-экономической деятельности учреждения	Соблюдение и исполнение сроков, порядков, норм оформления технических заданий, смет, ПФХД, бюджетных смет	Соответствие нормам, порядкам, срокам 100%:	100	на месяц
	Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками	Отсутствие замечаний	10	на месяц

		учреждения и посетителями			
	Ресурсосбережение	Осуществление контроля за рациональным расходованием материалов, энергии	Обеспечение экономии средств	15	на месяц
	Соблюдение норм по разработке документации	Качественная разработка новых, программ, положений, подготовка экономических расчетов	Отсутствие замечаний	25	на месяц
Административно-вспомогательный персонал: инспектор по кадрам	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	20	на месяц
	Полнота и соответствие документооборота законодательным и нормативным актам	Выполнение по срокам и порядку хранения документов	Отсутствие замечаний	10	на месяц
	Своевременное размещение информации в электронной среде ЕИС	Отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения, контролирующих и надзорных органов	0 замечаний	10	на месяц
	Осуществление делопроизводства в полном объеме и в соответствии с регламентирующими документами	Подготовка документов в срок	Отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения	10	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Оперативность выполняемой работы	Качественное исполнение документов в установленные сроки	Отсутствие замечаний	20	на месяц
	Взаимодействие с органами государственной власти (Социальное страхование, пенсионное страхование, ИМНС и др.)	Оперативное реагирование на запросы органов государственной власти: -	0 замечаний	30	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками учреждения	Отсутствие жалоб	10	на месяц
Административно-вспомогательный персонал: делопроизводитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	20	на месяц
	Полнота и соответствие документооборота законодательным и нормативным актам	Выполнение по срокам и порядку хранения документов	Отсутствие замечаний	10	на месяц
	Осуществление делопроизводства в полном объеме и в соответствии с регламентирующими документами	Подготовка документов в срок	Отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения	10	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Оперативность выполняемой работы	Качественное исполнение документов в установленные сроки	Отсутствие замечаний	20	на месяц	

	Взаимодействие с органами государственной власти (Социальное страхование, пенсионное страхование, ИМНС и др.)	Оперативное реагирование на запросы органов государственной власти: -	0 замечаний	10	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками учреждения	Отсутствие жалоб	10	на месяц
Младший обслуживающий персонал: водитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Качественное транспортное обслуживание мероприятий	Отсутствие замечаний по транспортному обеспечению	0 замечаний	40	на месяц
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечания по утрате и порче имущества	0	20	на месяц
	Осуществление делопроизводства в полном объеме и в соответствии с регламентирующими документами	В соответствии с требованием законодательства	Отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения	10	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ транспортного средства	1 раз в месяц Свыше 2 раз в месяц	15 30	на месяц
	Участие в мероприятиях учреждения	Участие в подготовке мероприятий	постоянно	30	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Безаварийность	Отсутствие ДТП по вине водителя	Отсутствие штрафных санкций	30	на месяц
	Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками учреждения	Отсутствие жалоб	10	на месяц
Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	15	на месяц	
Младший обслуживающий персонал: уборщик служебного помещения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Содержание участка в соответствии с требованиями Сан ПиН	Отсутствие (наличие) замечаний	0	50	на месяц
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечания по утрате и порче имущества	0	20	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации	Постоянно	Отсутствие замечаний	20	на месяц
Своевременное предоставление заведующему хозяйством заявок на приобретение необходимых для работы	Постоянно		10	на месяц	

	средств и инвентаря.				
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Соблюдение норм расходования моющих и дезинфицирующих средств	Экономия материальных средств	10	на месяц
	Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками учреждения	Отсутствие жалоб	10	на месяц

Продолжение Приложения №3 (для иных категорий работников)

Бухгалтер (ведущий), экономист (ведущий)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Исполнение финансово-экономических обязательств учреждения в соответствии с действующим законодательством	Соблюдение и исполнение сроков, порядка заключения договоров, соглашений, контрактов	100% исполнения обязательств	60	
		Взаимодействие с органами государственной власти: Социальное страхование, пенсионное страхование, обязательное медицинское страхование	Оперативное реагирование на запросы органов государственной власти	20	
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	10	
	Ответственное отношение к выполняемым должностным обязанностям	Своевременное выполнение плановых показателей	При выполнении 70-90% При выполнении 100%	30 50	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	30	
	Эффективность экономической, финансовой деятельности учреждения	Доля исполнения бюджетной сметы	90-100%	70	
			80%	60	
	Высокий уровень экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности	Качественный экономический анализ хозяйственно-финансовой деятельности		15	
	Выплата за качество выполняемых работ				
	Соблюдение правил внутреннего распорядка	Отсутствие замечаний административного контроля	0	50	
	Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка ответов	Своевременно	30	
	Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата	0	10	
Качественное ведение документации, разработка новых		Соблюдение норм по ведению документации	20		

		программ, положений, подготовка экономических расчетов		
	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых ресурсов	1 предложение	10
		Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10
	Сопровождение финансово-экономической деятельности учреждения	Соблюдение и исполнение сроков, порядков, норм оформления технических заданий, смет	Соответствие нормам, порядкам, срокам 100%	50
	Непрерывное профессиональное развитие	Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций различного уровня	Выступление с докладом, сообщением	30
	Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками учреждения и посетителями	Отсутствие замечаний	60

Продолжение Приложения №3 (для иных категорий работников)

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
Системный администратор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Сопровождение деятельности образовательных организаций в электронной среде ЕИС в сфере закупок	Отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения, контролирующих и надзорных органов	0 замечаний	30,0
	Разработка сайта учреждения	Создание, обслуживание сайта учреждения	отсутствие замечаний	20,0
	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения	Постоянно	отсутствие замечаний по ведению баз	10,0
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативность работы	Своевременная установка, наладка, монтаж и управление локально-вычислительной сети, контроль допуска персонала к её информационным ресурсам	отсутствие жалоб	24,0
	Выплата за качество выполняемых работ			
	Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками	отсутствие жалоб	10,0

		учреждения		
	Эффективное использование информационных технологий	Изучение и внедрение новых форм обеспечения сохранности информационных и электронных ресурсов учреждения	за каждый вид работы	20,0

Продолжение Приложения №3 (для иных категорий работников)

Контролер технического состояния автотранспортных средств	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Своевременная подготовка нормативной и технической документации	Их полнота и соответствие нормам действующего законодательства	100%	15
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Координация деятельности муниципальных организаций по контролю над техническим состоянием транспортных средств	Разработка необходимых информационных, организационных материалов, проведение необходимых мероприятий	Без замечаний	20
	Выплата за качество выполняемых работ			
	Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками учреждения	Отсутствие жалоб	10
	Безаварийность	Отсутствие ДТП по вине водителя	Отсутствие штрафных санкций	20
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Соблюдение норм расходов ГСМ и запчастей	Экономия материальных средств	10
Специалист по обеспечению безопасности дорожного движения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	15
	Обеспечение соблюдения норм охраны труда, техники безопасности	Отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения, контролирующих и надзорных органов	Без замечаний	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Координация деятельности муниципальных организаций по обеспечению безопасности дорожного движения	Разработка необходимых информационных, организационных материалов, проведение необходимых мероприятий	Без замечаний	50
	Взаимодействие с контролирующими или надзирающими органами	Оперативное реагирование на официальные запросы	Без замечаний	10
	Выплата за качество выполняемых работ			
Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных	Отсутствие жалоб		

		взаимоотношений с сотрудниками учреждения		10
	Безаварийность	Отсутствие ДТП по вине водителя	Отсутствие штрафных санкций	40
Специалист по закупкам	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	35
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативность выполняемой работы	Качественное исполнение документов в установленные сроки	Отсутствие замечаний	10
	Выплата за качество выполняемых работ			
	Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками учреждения и посетителями	Отсутствие замечаний	10

Приложение №4

об оплате труда работников
Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа №7» г. Назарово
Красноярского края
от «22» марта 2023г

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу)
1.	За опыт работы в занимаемой должности:* от 1 года до 5 лет при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения**; при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения**; от 5 до 10 лет при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения**; при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения**; свыше 10 лет при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения**; при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения**	5% 15% 20% 15% 25% 30% 25% 35% 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 образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
3.	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности образовательных учреждений	60%
4.	за работу по развитию семейных форм воспитания в центрах развития семейных форм воспитания	60%
5.	за проверку письменных работ (пропорционально нагрузке): - учителям истории, биологии и географии; - учителям физики, химии, иностранного языка; - учителям математики; - русского языка, литературы; - учителям начальных классов;	5% 10% 20% 25% 20%
6.	за классное руководство***	2700 руб.

7.	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, осуществляющим классное руководство в классе, классе-комплекте, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах очной и заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают указанные образовательные программы <*****>	
7.1	в одном классе, классе-комплекте либо учебной группе	5000,00 руб.
7.2	в двух и более классах, классах-комплектах либо учебных группах	10000,00 руб.

Расчет персональных стимулирующих выплат производить от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

* Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждений или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

** Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждений или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

*** Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений.

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2 700,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя в классе (группе) с наполняемостью не менее 25 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 10.07.2015 № 26 «об утверждении СанПиН 2.4.2.3286-15 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».

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

***** Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) 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 межбюджетных трансфертов, передаваемых краевому бюджету из федерального бюджета на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам;

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».

Приложение № 5

к положению об оплате труда
работников муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 7»
г. Назарово Красноярского края
от «22» марта 2023г

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонт объектов (подготовка школы/ кабинетов к новому учебному году)	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		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 в зависимости от уровня	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Результативное участие	50

Приложение №6
к положению об оплате труда
работников муниципального автономного
образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 7»
г. Назарово Красноярского края
от «22» марта 2023г

**Перечень должностей, профессий работников учреждения,
относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности**

Типы и виды учреждений	Должности, работников учреждений
1.1. Общеобразовательные учреждения	учитель

Приложение № 7

к положению муниципального автономного
 общеобразовательного учреждения
 «Средняя общеобразовательная школа № 7»
 г. Назарово Красноярского края
 от «22» марта 2023г

**Виды выплат стимулирующего характера,
 размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности
 и качества деятельности для заместителя руководителя учреждения**

Должност и	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Предельный размер к окладу (должностном у окладу), ставке з/п
		Наименование	Индикатор	
Заместитель руководителя учреждения	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (максимально 80 баллов)			
	Создание условий для осуществления образовательного процесса	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса	Деятельность по оснащению, пополнению МТБ, развитию школьной инфраструктуры в соответствии с лицензией	15%
		Обеспечение санитарно- гигиенических и бытовых условий образовательного процесса, выполнение требований пожарной и электробезопасности, ОТ	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15%
		Обеспечение открытости и доступности информации об организации, в том числе финансовой деятельности	Полное и своевременное размещение информации на официальном сайте и внутри ОО, в сети ИНТЕРНЕТ	20%
		Эффективность финансово- экономической деятельности	Обеспечение жизнедеятельности учреждения в соответствии с нормами	30%
	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы (максимально 100 баллов)			
	Обеспечение качества образования в учреждении	Организация участия педагогов, обучающихся в конкурсах, мероприятиях регионального уровня	За сопровождение/ участие в конкурсах, мероприятиях	5%
			За победу в конкурсах, мероприятиях	10%
		Участие в инновационной деятельности	Реализация проектов, программ по направлениям деятельности	5% (за каждую программу/ проект)
		Ведение экспериментальной работы	В рамках базовой площадки краевого уровня	10%
			В рамках базовой площадки	10%

		муниципального уровня	
		Сопровождение деятельности специализированных классов	5%
		Сетевое сотрудничество	10% (за каждый договор)
	Отсутствие правонарушений, совершенных учащимися	0	10%
	Организация дополнительного образования детей	Качество реализации/разнонаправленность программ	10%
	Организация системы взаимодействия с семьей	Наличие программ, планов мероприятий	10%
Сохранение здоровья обучающихся (воспитанников) в учреждении	Наличие программы организации сохранения и укрепления здоровья детей	Отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний обучающихся	5%
	Количество обучающихся, занимающихся в ФСК, участвующих в спортивно-массовых мероприятиях	Не ниже 70% от общего количества школы	5%
Сохранность контингента обучающихся	Наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	Движение обучающихся в пределах 1-2% от общей численности	5%
Выплата за качество выполняемых работ (максимально 65 баллов)			
Управленческая культура	Отсутствие нарушений трудового законодательства	0	10%
	Исполнительская дисциплина	Своевременное предоставление требуемой информации, исполнение распорядительных документов	10%
	Качество владения управленческими функциями (аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов, системность контроля, своевременность коррекции, согласованность руководства, четкость организации)	Наличие программ, проектов, планов и аналитических документов по их реализации	20%
	Эффективность реализуемой кадровой политики (оптимальность штатного расписания, стабильность кадрового состава)	Укомплектованность кадрами 100%	25%

Приложение № 8

к положению об оплате труда работников
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №
7» г. Назарово Красноярского края
от «22» марта 2023г

**Размер персональных выплат заместителям руководителя
МАОУ"СОШ №7"**

№ 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.	опыт работы в занимаемой должности	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических наук, экономических наук, культурологии, искусствоведения	15%
	при наличии ученой степени доктора педагогических наук, экономических наук, культурологии, искусствоведения	20%
	при наличии почетного звания «Заслуженный»	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических наук, экономических наук, культурологии, искусствоведения	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических наук, экономических наук, культурологии, искусствоведения	30%
	при наличии почетного звания «Заслуженный учитель, работник физической культуры, мастер спорта, работник культуры, художник»	25%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	30%	
3.	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических наук, экономических наук, культурологии, искусствоведения	35%
	при наличии ученой степени доктора педагогических наук, экономических наук, культурологии, искусствоведения	40%
	при наличии почетного звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный художник»	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	40%
	выплата специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными учреждениями образования	20%

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

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

Приложение № 9

к положению об оплате труда работников
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №
7» г. Назарово Красноярского края
от «22» марта 2023г

**Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя
МАОУ"СОШ №7"**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	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 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%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Реализация проектов	100%
Организация в проведении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные	100%
		Федеральные	90%
		Межрегиональные	80%
		Региональные	70%
Внутри учреждения	60%		
Выполнение муниципального задания	муниципальное задание по муниципальной услуге (работе) выполнено	100 %	10%
	муниципальное задание по муниципальной услуге (работе) в целом выполнено	От 90% до 100%	10%