

рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

согласования с первичной профсоюзной организацией МБОУ СОШ № 12.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6.Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат зависят от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг (функций).

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.8.Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.10. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, которые разрабатываются на основе настоящего положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных бюджетных учреждений на 02 июня 2014 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.11. Оплата труда работников МБОУ СОШ № 12 производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете или плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.12. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям средств муниципального бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг (сетевых показателей).

1.13.Объём бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем бюджетных средств муниципального учреждения, может быть уменьшен только при условии уменьшения объёма предоставляемых ими муниципальных услуг, функций (сетевых показателей).

1.13.При оптимизации численности работников и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

**2. Порядок и условия оплаты труда**

В приложении к постановлению «Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ №12 изложить в следующей редакции:

2.1. Базовые размеры окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников учреждений отрасли «Образование»:

профессиональная квалификационная группа

должностей педагогических работников 8 472 рубля;

профессиональная квалификационная группа

должностей руководителей

структурных подразделений 8 925 рублей;

профессиональная квалификационная группа

должностей работников учебно-вспомогательного

персонала первого уровня 5 823 рублей;

профессиональная квалификационная группа

должностей работников учебно-вспомогательного

персонала второго уровня 6 598 рублей.

2.2.На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням.

Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями (выплачиваемой педагогическим работникам), установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года (115 рублей), образует новый оклад.

Базовые размеры окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовым размерам окладов (базовых должностных окладов), базовым ставкам заработной платы отражены в приложении №1 к настоящему приложению».

2.3. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Мостовский район.

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

2.4. Должностные оклады служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям, устанавливаются на основе базовых должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, в которые входят занимаемые должности (приложение № 2):

|  |  |
| --- | --- |
| Перечень должностей | Базовый размер должностного оклада, рублей |
| Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | 5 437 |
| Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | 5 823 |
| Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 6 405 |
| Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | 8 732 |

К базовому должностному окладу предусматриваются минимальные повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию и уровень знаний работников. Применение повышающего коэффициента к базовому должностному окладу работников по соответствующей профессиональной квалификационной группе образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

2.4.1. При установлении условий оплаты труда работников учреждения могут предусматриваться работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, повышающие коэффициенты к должностным окладам:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.4.2. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.4.3 Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен работнику, занимающему общеотраслевую должность служащего, с учетом уровня сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.4.4. Повышающий коэффициент к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается всем работникам, занимающим общеотраслевую должность служащего, в зависимости от стажа работы в соответствующих учреждениях**.**

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу за стаж непрерывной работы**,** выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу»;

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда определяется в соответствии со статьёй 333 Трудового кодекса Российской Федерации, с приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников.

2.6.Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждений отрасли «Образование» устанавливается в соответствии с приложением №2 к настоящему Положению.

2.7. Оклады рабочих, выполняющих работы по общим профессиям, устанавливаются на основе базовых окладов по квалификационным разрядам работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный разряд работ | Базовый размер должностного оклада, рублей |
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5 629 |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5 726 |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5 823 |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5 919 |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6019 |
| 6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6209 |
| 7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6 405 |
| 8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6 598 |

Рабочим, выполняющим работы по профессии с производным наименованием «старший», оклады устанавливаются на 10 процентов выше базового оклада соответствующего квалификационному разряду работ.

В учреждениях могут утверждаться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах. Высококвалифицированным рабочим базовый оклад устанавливается по 8 квалификационному разряду работ.

Также могут применяться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденные в учреждениях, относящихся к другим видам экономической деятельности.

2.7.1. При установлении условий оплаты труда работников учреждения могут предусматриваться рабочим повышающие коэффициенты к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.7.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.7.3. Повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы**,** выслугу лет устанавливается всем работникам, работающим по профессиям рабочих, в зависимости от стажа работы в соответствующих учреждениях.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу за стаж непрерывной работы**,** выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.7.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим не ниже 6 разряда соответствующего раздела ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.8.Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников МБОУ СОШ №12, отражены в приложении №4 к настоящему Положению.

2.9.Порядок зачёта в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооружённых Силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении №5.

2.10.Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с установленными отраслевыми системами оплаты труда и перечнем видов выплат стимулирующего характера, с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

2.11.Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.12.Должностной оклад руководителя учреждения определяется в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения муниципального образования Мостовский район, установленным органом местного самоуправления.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором».

2.13.Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам, если иное не определено федеральным законодательством, законодательством Краснодарского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления».

2.14. Орган местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение, может устанавливать руководителю учреждения выплаты компенсационного и стимулирующего характера, размеры которых зависят от объема выполнения и показателей эффективности работы учреждения, утвержденных этим органом.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению органа местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение, может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями администрации муниципального образовании Мостовский район.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается в кратности от 1 до 8.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения может быть увеличен по решению органа местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение, в отношении руководителя учреждения, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый этим органом.

Руководителю муниципального учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению органа местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение, с учетом показателей деятельности учреждения, выполнения муниципальных заданий.

Органы исполнительной власти Краснодарского края, в ведении которых находятся учреждения, устанавливают предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда указанных учреждений».

Органы исполнительной власти Краснодарского края, в ведении которых находятся учреждения, устанавливают предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда указанных учреждений».

**3.Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

3.1.Положением об оплате труда и стимулировании труда работников учреждения МБОУ СОШ №12 может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

повышающий коэффициент к окладу за учёную степень, почётное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учётом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определённый период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов

3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента (от педагогического оклада пропорционально учебной нагрузке):

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории (данная выплата сохраняется до окончания срока действия уже имеющейся второй квалификационной категории, педагогическим работникам, аттестованным на соответствие занимаемой должности, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию не устанавливается).

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, показателей эффективности деятельности и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0».

3.4.Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за учёную степень, почётное звание устанавливается работникам, которым присвоена учёная степень, почётное звание, при соответствии почётного звания, учёной степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.5.Положением об оплате труда и стимулировании труда работников МБОУ СОШ №12 может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате:

стимулирующая надбавка на интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя в пределах ассигнований на оплату труда работников МБОУ СОШ №12, а также средств от оказания руководителей структурных подразделений учреждений и иных работников, подчиненных заместителям руководителя.

3.6. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения рекомендуется устанавливать:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер

указанной надбавки – до 200%.Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Рекомендуемые размеры (в процентах от должностного оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 лет – 15%.

3.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально объёму учебной нагрузки (педагогической работы).

3.8.1 Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, выполняющим функции классного руководителя.

Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя - из расчета 4000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной [Приказом](consultantplus://offline/ref=391621ECC85B69A1501B9C2FD5CBEA2424E4B38E9C8AFD529241CE2D89HBm4M) Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 года № 1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования», либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в муниципальных общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности.

Для классов, наполняемость которых меньше указанной в [абзаце втором](#Par1) настоящего пункта, уменьшение размера стимулирующих выплат производится пропорционально численности обучающихся.

В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие стимулирующие выплаты выплачиваются за выполнение этих функций в каждом классе.

Размер стимулирующей выплаты устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в классе в течение указанных периодов размер стимулирующей выплаты не изменяется».

3.9.Отдельным категориям работников учреждения могут устанавливать другие выплаты стимулирующего характера.

3.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учётом критериев (определения качественных и количественных показателей), позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и органов местного самоуправления.

3.11.Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, учёную степень, почётное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

**4.Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжёлых (особо тяжёлых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;

специалистам за работу в сельской местности;

за специфику работы педагогическим и другим работникам;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни,

за сверхурочную работу

4.2.Выплаты работникам Выплата компенсационного характера работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ " О специальной оценке условий труда" с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада.

4.3.Доплата труда при совмещении профессий (должностей), устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

4.4.Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

4.5.Доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объёма работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

4.6.Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается компенсационная выплата в размере 25%.

4.7.Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в МБОУ СОШ №12 устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с Приложением к настоящему Положению.

4.8.Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий день

праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

4.9.Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьёй Трудового кодекса Российской федерации.

4.10.Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

4.12.Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учёта применения

повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

4.13.К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью общеобразовательных организаций по реализации образовательных программ:

к такой дополнительной работе относится:

дополнительные занятия в 9-11 классах;

внеурочная деятельность.

**5.Порядок и условия премирования работников**

5.1.В целях поощрения работников МБОУ СОШ №12 за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера могут установлены премии:

по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год);

за качество выполняемых работ;

за выполнение особо важных и срочных работ;

за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению директора школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а так же средств от оказания дополнительных услуг и иной, приносящей доход деятельности, направленных школой на оплату труда работников:

заместителей директора, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных директору непосредственно;

иных работников, подчиненных заместителям директора, по представлению заместителей директора.

5.2.Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии определяется как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца, работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.3.Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

5.4.Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена. Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

5.5.Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

**6. Материальная помощь**

6.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

# 7.Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

7.1. Заработная плата руководителей МБОУ СОШ №12, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы с последующим округлением до целого рубля.

При расчете средней заработной платы учитываются базовые оклады(базовые должностные оклады), ставки заработной платы работников основного персонала учреждения. При расчете не учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера работников основного персонала. Работник, работающий в учреждении на более чем одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель) , учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек(целая единица).

Критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителей устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств соответствующего ведомства.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций в целях, реализации которых создано учреждение.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера базового должностного оклада руководителя определяется высшим исполнительным органом государственной власти Краснодарского края.

7.3. Органы местного самоуправления, осуществляющие функции и полномочия учредителя, в ведении которых находятся учреждения, в утверждаемом ими порядке могут устанавливать руководителям этих учреждений выплаты стимулирующего и компенсационного характера, а также оказания материальной помощи.

7.4. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

7.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного, стимулирующего характера, предусмотренные Положением о порядке и установлении выплат стимулирующего и компенсационного характера Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №12 станицы Костромской муниципального образования Мостовский район, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

7.6. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, органами исполнительной власти муниципального образования Мостовский район, в ведении которого находятся учреждения.

При принятии соответствующего нормативного документа на федеральном уровне – премирование руководителей осуществляется за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главными распорядителями бюджетных средств.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются органами исполнительной власти муниципального образования Мостовский район.

**8. Штатное расписание**

8.1. Штатное расписание МБОУ СОШ №12 формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, лаборатория, отделение, вычислительный центр и т.п.) в соответствии с уставом учреждения.

8.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

8.5. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

«ПРИЛОЖЕНИЕ №1

к Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ №12 станицы Костромской муниципального образования

Мостовский район

**БАЗОВЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ**

**(БАЗОВЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),**

**БАЗОВЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

**по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и размеры повышающих коэффициентов к базовым размерам окладов (базовых должностных окладов), ставок заработной платы**

1. По занимаемым должностям работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Мостовский район

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональная группа/ квалификационный уровень | повышающие коэффициенты |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Должности работников учебно-вспомогательного персонала  первого уровня | |
| Базовые размер оклада (базового должностного оклада),  базовые ставки заработной платы – 5 823 рублей | |
| 1.1 | Вожатый, помощник воспитателя; секретарь учебной части | 0,00 |
| 2. | Должности работников учебно-вспомогательного персонала  второго уровня | |
| Базовый размер оклада (базового должностного оклада),  базовой ставки заработной платы – 6 598рублей | |
| 2.1 | 1 квалификационный уровень:  Дежурный по режиму, младший воспитатель | 0,00 |
| 2.2 | 2 квалификационный уровень:  Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму | 0,06 |
| 3. | Должности педагогических работников | |
| Базовый размер оклада (базового должностного оклада),  базовой ставки заработной платы – 8 472 рублей | |
| 3.1 | 1 квалификационный уровень:  инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый | 0,00 |
| 3.2 | 2 квалификационный уровень:  Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог | 0,08 |
| 3.3 | 3 квалификационный уровень:  Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор методист; старший педагог дополнительного образования | 0,09 |
| 3.4 | 4 квалификационный уровень:  Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) | 0,10 |
| 4. | Должности руководителей структурных подразделений | |
| Базовый размер оклада (базового должностного оклада),  базовой ставки заработной платы –8 925 рублей | |
| 4.1 | 1 квалификационный уровень:  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 1 | 0,00 |
| 4.2 | 2 квалификационный уровень:  Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства;старший мастер образовательного учреждения, учреждения образования | 0,05 |
| 4.3 | 3 квалификационный уровень:  Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) структурного подразделения, обособленного структурного подразделения учреждения образования, образовательного учреждения | 0,10 |

1 Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню».

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

УТВЕРЖДЕН

постановлением главы муниципального образования Мостовский район

от 16.03.2020 года №210)

# БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ

# и минимальные повышающие коэффициенты к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений муниципального образования Мостовский район

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным группам | Минимальный повышающий коэффициент |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня | | |
| Базовый должностной оклад – 5437 рублей | | |
| 1 квалификационный уровень | агент, агент по снабжению, архивариус, дежурный (по общежитию и другое), дежурный бюро пропусков, делопроизводитель, инкассатор, калькулятор, кассир, комендант, копировщик, маркировщик, машинистка, нарядчик, оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка, статистик, стенографистка, табельщик, таксировщик, учетчик, чертежник, эвакуатор, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов | 0,00 |
| 2 квалификационный уровень | должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший" | 0,02 |
| 2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня | | |
| Базовый должностной оклад – 5823 рублей | | |
| 1 квалификационный уровень | администратор, диспетчер, инспектор, инспектор по кадрам, инспектор по контролю за исполнением поручений, инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий, лаборант, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководите ля, техник (всех наименований), товаровед | 0,00 |
| 2 квалификационный уровень | заведующая машинописным бюро, заведующий архивом, заведующий бюро (справочным), заведующий бюро пропусков, заведующий камерой хранения, заведующий канцелярией, заведующий комнатой отдыха, заведующий копировально-множительным бюро, заведующий складом, заведующий фотолабораторией, заведующий хозяйством, заведующий экспедицией  должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" | 0,04 |
|  |
|  |
| 0,04 |
| должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 0,07 |
| 3 квалификационный уровень | заведующий общежитием, заведующий прачечной, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, производитель работ (прораб), включая старшего  должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутридолжностная категория | 0,15  0,13 |
| 4 квалификационный уровень | заведующий виварием, мастер участка (включая старшего), механик (гаража)  должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 0,17  0,15 |
| 5 квалификационный уровень | начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник смены (участка), начальник цеха (участка) | 0,2 |
| 3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня | | |
| Базовый должностной оклад – 6405 рублей | | |
| 1 квалификационный уровень | архитектор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер (всех наименований), конструктор, корректор, математик, менеджер (всех наименований), переводчик, переводчик-дактилолог, переводчик синхронный, программист, психолог, социолог, специалист, специалист гражданской обороны, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, специалист по охране труда, специалист по связям с общественностью, сурдопереводчик, технолог, физиолог, электроник, экономист (всех наименований), художник, юрисконсульт | 0,00 |
| 2 квалификационный уровень | должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 0,07 |
| 3 квалификационный уровень | должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 0,1 |
| 4 квалификационный уровень | должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 0,2 |
| 5 квалификационный уровень | главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских | 0,3 |
| 4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня | | |
| Базовый должностной оклад – 8732 рублей | | |
| 1 квалификационный уровень | начальник отдела, начальник штаба гражданской обороны, руководитель службы охраны труда | 0,00 |
| 2 квалификационный уровень | главный[\*](garantF1://23960950.1111) (диспетчер, инженер, механик, экономист, энергетик, технолог) | 0,1 |
| 3 квалификационный уровень | директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 0,2 |

\* За исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ №12 станицы Костромской муниципального образования

Мостовский район

**ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

**ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ**

1. Порядок исчисления заработной платы учителей, преподавателей (за исключением преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования)

1.1. Месячная заработная плата учителей и преподавателей определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

1.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

1.3. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

1.4. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам. При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

1.5. В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

1.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, учебно-вспомогательного персонала ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, группами, объединениями, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

ПРИЛОЖЕНИЕ №4

к Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ №12 станицы Костромской муниципального образования

Мостовский район

**1.Стимулирующие выплаты педработникам и иным работникам школы**

**Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию**

1.1. при наличии высшей квалификационной категории - 0,15%

1.2. при наличии первой квалификационной категории; - 0,10%

1.3. при наличии второй квалификационной категории – 0,05%

**Стимулирующая надбавка за выслугу лет:**

1.4. при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;

1.5. при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;

1.6. при выслуге лет от 10 лет – 15%.

**Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя**

1.7. Классное руководство в классе с наполняемостью 14 человек и более – 4000 рублей

1.8. Денежное вознаграждение за классное руководство – 5000 рублей.

**Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.**

1.8.Организация работы в школьном музее - 400 рублей

1.9. Оформление школьных стендов – 3900 рублей

1.10. Работа (ГО и ЧС) – 935 рублей

1.11.Обслуживание компьютерного класса – 2200 рублей

1.12. Ответственный по питанию – 1000 рублей

1.13. Работа инструктором по физической культуре – 980 рублей

1.14. Подготовка материалов для размещения на школьном сайте – 1500 рублей

1.15. За организацию Совета профилактики – 250 рублей

1.16. За работу секретарем педсовета – 250 рублей

1.17. За работу секретарем ШВР – 250 рублей

1.18. За работу «Школа будущих первоклассников – 835рублей

1.19.Работа с электронной почтой – 2078,50 рублей.

**Стимулирующая выплата за организацию дистанционного образования:**

* 1. Обучение детей с применением электронного обучения дистанционных образовательных технологий – от 500 до 3000 рублей.

**2.Компенсационные выплаты педработникам и иным работникам школы**

2.1.Проверка письменных тетрадей

начальные классы - 488 рублей

иностранный (английский язык) – 488 рублей

русский язык – 488 рублей

математика (алгебра, геометрия) – 488 рублей

история, география, химия, биология, информатика - 244 рублей

физика – 455 рублей

2.2.За работу по организации ученической практики в здании школы и на пришкольном участке – 600 рублей

2.3.Заведование кабинетами - 215 рублей

2.4.За руководство методическими объединениями – 250 рублей

2.5.За организацию работы методического объединения классных руководителей - 250 рублей

2.6.За руководство Методическим Советом - 250 рублей

2.7.За работу на тяжёлых (особо тяжёлых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда - 4% .

2.8.За совмещение профессий (должностей).

2.9.За работу председателем ПК – 943,50 рублей

2.10. Методлитература - 115 рублей

**За расширение служебных обязанностей**

2.11. Заместителю директора по УР– 3100 рублей

2.12. Заместителю директора по ВР – 3000 рублей

2.13. Доплата за работу с учащимися – 5800 рублей

2.14. Уборщику служебных помещений – 3500,00 рублей

**За расширение зоны обслуживания**

Библиотекарю:

2.14. Работа с учебным фондом, тематические выставки – 2500 рублей

2.15. Работа с сопредельными ведомствами: ЦЗН, пенсионный фонд и другие – 3393,00 рублей

2.16. Подготовка документов по оплате труда – 1500 рублей

2.17. За составление договоров – 2500 рублей

2.18. За ведение работы по охране труда, заполнение больничных листов, – 2500рублей.

Кухработик

2.19. За мытьё посуды – 2938,10 рублей

Кладовщик

2.20. Обеспечение пожарной безопасности – 2656,65 рублей

Повар

2.21. Ведение документации – 4790,49 рублей

2.22. Уборка зала – 2431,49 рублей

Уборщик служебных помещений:

2.23. Уборка школьной территории, уборка надворных туалетов – 2938,10, 2656,65 рублей

Рабочий

2.24. Ремонт оборудования и инвентаря – 2656,65 рублей.

1. **Дополнительные виды работ**

3.1. Внеурочная деятельность 1 час – 400 рублей

3.2. Дополнительные занятия в 9 классах (от 5 учащихся) – 1000 рублей

3.3. Дополнительные занятия в 11 классе (от 1 до 5 учащихся) – 500 рублей

**Воспитательная организация (Антинарко)**

3.4. Зам директора по ВР – 2000 рублей

3.5 Учителю физической культуры – 2000 рублей