

Принято
на заседании педагогического
совета МБОУСОШ с.Соседка
Протокол №1 от 11.01.2021г

Утверждаю:
директор МБОУСОШ с.Соседка



_____ **Т.В.Новикова**

Положение

**О системе оплаты труда и выплатах надбавок и доплат работникам
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы с.Соседка Башмаковского района Пензенской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано на основе Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Башмаковского района Пензенской области, утвержденного решением Собрания Представителей Башмаковского района Пензенской области от 22.05.2012г. №26-4/3 (с последующими изменениями), Решение Собрания представителей Башмаковского района Пензенской области от 31.08.2015г. №428-47/3

1.2. Основу настоящего Положения составляют следующие основные принципы оплаты труда:

а) установление размеров окладов (ставок) работников в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

б) установление повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от:

- уровня образования;

- стажа;

- квалификационной категории (коэффициенты квалификации);

- специфики работы в учреждениях образования;

в) осуществление выплат компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

г) оплата дополнительных видов и объемов работ;

д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат, доплат за дополнительные виды и объемы работы и стимулирующих выплат за качество выполненной работы, не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В отдельных случаях работникам устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) в пределах фонда оплаты труда.

Руководитель образовательных учреждений по согласованию с представительным органом работников утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его квалификации, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат, выплат за дополнительные виды и объемы работ.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.4. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее - МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

1.5 Конкретный размер выплат компенсационного, стимулирующего характера, выплат за дополнительные виды и объемы работ определяется в процентах к окладу (ставке) или в абсолютном размере.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей оценки эффективности работы образовательного учреждения, устанавливаемых исполнительным органом Башмаковского района Пензенской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя, и разрабатываемых в образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

1.6. Система оплаты труда в МБОУСОШ с.Соседка регулируется коллективным договором (соглашением), другими локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

2. Порядок расчета заработной платы работников учреждений образования

2.1. Система оплаты труда включает:

- расчетные должностные оклады руководителей;
- оклады (ставки) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), технических исполнителей, рабочих;
- ставки по рабочим должностям в соответствии с квалификационными разрядами;
- систему повышающих коэффициентов в зависимости от:
уровня образования;
стажа;
квалификационной категории (коэффициенты квалификации);
специфики работы в учреждениях образования;
уровня управления (для руководителей структурных подразделений) и т.п.;
- компенсационные выплаты;
- доплаты за дополнительные виды и объемы работы;
- стимулирующие выплаты.

2.2. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования устанавливаются коллективными договорами (для руководителя - учредителем), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пензенской области, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2.3. Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов, выплат, доплат, надбавок работникам образовательных учреждений определяются учреждением образования самостоятельно в соответствии с действующим законодательством в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре (и) или иных локальных нормативных актах.

2.4. При расчете должностных окладов работникам образовательных учреждений размеры округляются до целого рубля по принципу математического округления.

Порядок расчета заработной платы педагогических работников

2.5. Размер оклада (ставки) за ставку работников учреждений образования рассчитывается с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию, специфики работы в учреждениях образования.

2.6. Оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы.

2.7. Оклад (ставка) педагогического работника $O_{\phi}^{n.p}$, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, определяется:

- для работников образовательных учреждений по следующей формуле:

$$O_{\phi}^{n.p} = \frac{O_{\phi}^{n.p} \cdot \Phi_n}{H_{\text{с}}}, \text{ где}$$

$O_{\phi}^{n.p}$ – оклад (ставка) педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

п.р

"О - оклад педагогического работника за выполнение нормы труда за

д

ставку заработной платы с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию, специфику работы в учреждении образования";
 Φ_n - фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю;
 $H_{нс}$ - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы.
100 –включается взамен размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по состоянию на 1 января 2014г.

В расчет включается норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, утвержденная приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников.

2.8. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.9. Тарификация педагогических работников производится один раз в год. Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, составляемых в учреждении.

2.10. При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

2.11. 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 административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Порядок и условия почасовой оплаты труда приведен в приложении 11. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

2.12. Заработная плата педагогических работников определяется как сумма оклада (ставки), исчисленного с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, выплат компенсационного характера, доплат за дополнительные виды и объемы работы, стимулирующих выплат по следующей формуле:

$$З = \overset{\text{п.р.}}{О} + \overset{\text{п.р.}}{В} + \overset{\text{п.р.}}{Д} + \overset{\text{п.р.}}{С}$$

, где

$$\overset{\text{п.р.}}{\Phi}$$

Z – месячная заработная плата педагогического работника;
п.р.

O – оклад (ставка) педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по
 Φ

тарификации объема учебной нагрузки;
п.р.

B – компенсационные выплаты педагогическому работнику;
п.р.

D – доплаты педагогическому работнику за дополнительные виды и объемы работы;

п.р.
С – стимулирующие выплаты педагогическому работнику.

Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала

2.13. Заработная плата руководителя МБОУСОШ с.Соседка их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором исходя из средней заработной платы работников, относящихся к основному персоналу данного учреждения образования, непосредственно обеспечивающего выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

При расчете средней заработной платы работников основного персонала данного учреждения учитываются оклады и выплаты стимулирующего характера работников за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю. Выплаты компенсационного характера при расчете средней заработной платы для определения должностного оклада руководителя не учитываются. При проведении индексации объема ассигнований на оплату труда в соответствии с действующим законодательством расчетная средняя заработная плата работников основного персонала за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю, индексируется соответственно.

Должностной оклад руководителя учреждения образования, определяемый трудовым договором, устанавливается учредителем в соответствии с группой по оплате труда каждого учреждения образования.

Должностной оклад заместителей руководителя учреждения устанавливается на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Отнесение учреждений образования к группе по оплате труда осуществляется на основании методик, утвержденных учредителем образовательных учреждений Башмаковского района Пензенской области.

В случае реорганизации учреждений образования, открытия новых учреждений повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности для руководителей учреждений устанавливается учредителем в соответствии с группой по оплате труда учреждения образования.

2.14 Оклад других работников из числа административно-управленческого персонала (АУП) (руководителей структурных подразделений, главных специалистов) определяется с учетом выплат за квалификационную категорию, специфику работы в учреждении образования.

(в ред. Постановления Правительства Пензенской обл. от 30.09.2009 N 749-пП)

2.15. Заработная плата работников АУП (руководителей учреждения образования, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных специалистов) определяется по следующей формуле:

$$З_{\text{рук (АУП)}} = О_{\text{рук (АУП)}} + Д_{\text{рук (АУП)}} + С_{\text{рук (АУП)}}, \text{ где}$$

З – месячная заработная плата руководителей и других работников

рук (АУП)

из числа АУП;

рук (АУП)

О - оклад руководителей и других работников из числа АУП;

Д
Рук (АУП)

Д - доплаты руководителям и другим работникам из числа АУП за дополнительные виды и объемы работы (устанавливаются руководителем учреждения образования, для руководителя устанавливаются учредителем);

Рук (АУП)

С - стимулирующие выплаты руководителям и другим работникам из числа АУП (устанавливаются руководителем учреждения, для руководителя устанавливаются учредителем).

Учредитель, в ведении которого находится учреждение образования, устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера.

Конкретный размер выплат устанавливается учредителем исходя из оценки результатов деятельности учреждения образования.

Премирование руководителей учреждений образования осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании и премировании руководителей учреждений образования, утвержденным учредителем, с учетом мнения территориального органа профсоюза.

Порядок расчета заработной платы специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

2.16. Оклад специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (УВП и ОП) определяется с учетом выплат за специфику работы в учреждении образования.

Размеры окладов специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждений образования по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих даны в приложении 3.

2.17. Заработная плата специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$З_{УВП} = О_{УВП} + Д_{УВП} + С_{УВП}, \text{ где}$$

З - месячная заработная плата работника из числа УВП и ОП;

УВП
УВП

О - оклад работника из числа УВП и ОП;

Д
УВП

В – компенсационные выплаты работнику из числа УВП и ОП;
 УВП
 С – стимулирующие выплаты работнику из числа
 УВП и ОП
 (устанавливаются руководителем учреждения) " .

Порядок расчета заработной платы рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

2.19. Оклад рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается с учетом квалификационного разряда, а также выплат за специфику работы в учреждении образования, важность (особую важность) выполняемых работ.

Размеры окладов прочих работников (рабочих) учреждений образования из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих даны в приложении 4.

Кроме повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Этот повышающий коэффициент устанавливается по решению руководителя учреждения образования работникам, работающим по профессиям рабочих не ниже 6 разряда соответствующего раздела Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается в соответствии с действующим законодательством в пределах утвержденных ассигнований.

2.20. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

2.21. Заработная плата рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$Z_{\text{Раб}} = O_{\text{раб}} + V_{\text{раб}} + C_{\text{раб}}, \text{ где}$$

Z – месячная заработная плата рабочих и прочих работников из числа

раб
 УВП и ОП;

O – оклад рабочих и прочих работников из числа УВП и ОП;

Д
 раб

V – выплаты компенсационного характера;
 раб

С – стимулирующие выплаты (устанавливаются руководителем учреждения образования).

Порядок расчета компенсационных выплат

2.22. Размер выплат компенсационного характера определяется учреждением образования самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

В учреждении образования разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного характера.

Данный перечень формируется аналогично утвержденному Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации для федеральных бюджетных учреждений (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 N 822 "Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях", зарегистрированный в Минюсте России 01.02.2008 N 11081).

На момент введения в действие данного Положения выплаты компенсационного характера устанавливаются всем работникам, получавшим их ранее.

Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением образования в пределах денежных средств, выделенных на оплату труда.

2.23. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в пределах средств, выделенных учреждению образования на оплату труда работников.

Порядок расчета доплат за дополнительные виды и объемы работы педагогическим работникам

2.24. Размер доплат за дополнительные виды и объемы работы определяется учреждением образования самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

В учреждении образования разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры доплат за дополнительные виды и объемы работы локальными нормативными актами, коллективным договором.

2.25. Размер доплат конкретному работнику за дополнительные виды и объемы работы верхним пределом не ограничивается.

Порядок расчета заработной платы при работе по совместительству

2.27. Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.28. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, настоящему Положению.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Порядок расчета стимулирующих выплат

2.29. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются с учетом мнения выборного профсоюзного органа и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

При установлении выплат стимулирующего характера следует руководствоваться наименованиями и условиями осуществления выплат стимулирующего характера, установленными действующим законодательством. Кроме того, выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам учреждения образования, а также показателям оценки эффективности работы учреждения образования, устанавливаемым исполнительным органом государственной власти Пензенской области.

При установлении выплат стимулирующего характера для работников учреждений образования следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении образования могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Другие вопросы оплаты труда

2.30. Из фонда оплаты труда работникам учреждения образования может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения образования на основании письменного заявления работника в пределах выделенных ассигнований на оплату труда.

Случаями для оказания материальной помощи могут быть:

- один раз в год при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети)

в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев);

2.31. В исключительных случаях по должностям служащих (профессиям рабочих), по которым не определены настоящим Положением размеры окладов, оклады устанавливаются по решению руководителя учреждения и утверждаются соответствующим локальным актом учреждения.»

2.32. . Установить с 01.09.2020 выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство производится педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные программы, на которых возложено исполнение функций классного руководства.

3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников образовательных учреждений

3.1. Фонд оплаты труда образовательных учреждений формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ и обеспечения условий обучения и воспитания учащихся (воспитанников), в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств бюджета Башмаковского района и средств образовательной организации, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство общеобразовательных учреждений формируется за счет средств федерального бюджета в объеме, необходимом для 100-процентного обеспечения педагогических работников образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные программы, на которых возложено исполнение функций классного руководства.

3.2. При формировании проекта бюджета Башмаковского района на очередной год и плановый период, бюджетной сметы, расчете нормативных затрат на оказание (выполнение) муниципальных услуг (работ) фонд оплаты труда работников образовательной организации на выполнение муниципального задания формируется на календарный год за счет средств с учетом темпа роста среднемесячного дохода от трудовой деятельности по Пензенской области, уровня минимального размера оплаты труда и индекса повышения оплаты труда.

Фонд оплаты труда состоит из:

- базовой части (включая компенсационные выплаты и доплаты за дополнительные виды и объем работы в размере 25% от фонда оплаты труда);

- выплат стимулирующего характера в размере 30% от фонда оплаты труда.

При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за счет бюджета Башмаковского района на увеличение нормативных затрат на оказание муниципальных услуг в целях совершенствования системы оплаты труда работников в соответствии с

указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 и от 28.12.2012 № 1688 учитывается нормативная численность работников для оказания муниципальных услуг (выполнения работ).

3.3. Образовательное учреждение самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т.д.) в пределах выделенных ассигнований из бюджета Башмаковского района.

Штатное расписание утверждается локальным нормативным актом образовательной организации и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и т.д.).

При этом образовательное учреждение принимает необходимые меры по обеспечению дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда образовательного учреждения - не более 40 процентов.

Объем средств на оплату труда при переходе на новую отраслевую систему оплаты труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых образовательным организациям муниципальных услуг.

3.4. Руководителями образовательных учреждений обеспечивается проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовых коллективах, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников образовательных учреждений, в том числе соответствующих категорий педагогических работников."

Оклады (ставки)

по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных учреждений образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" от 05.05.2008 N 216н)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада (ставки) педагогических работников (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень		
	старший вожатый	7642
2 квалификационный уровень		
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог	8024
4 квалификационный уровень		
	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	8213
	учитель	8213

- рекомендуемый повышающий коэффициент по должности педагогическим работникам за высшее образование - 0,036.

Оклады

специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждений образования по профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих"(с последующими изменениями))

Общетраслевые должности служащих второго уровня		
3 квалификационный уровень		

Оклады

прочих работников учреждений образования из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г.3248н «Об

утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» с последующими изменениями)

4 квалификационный уровень		
	Уборщик служебных помещений	4101
	завхоз	4369
	водитель	5706

Приложение 4

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К ОКЛАДАМ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ**

**повышающие коэффициенты за стаж педагогической
работы по профессиональной группе должностей педагогических работников,
применяемые для осуществления выплат педагогическим работникам
учреждений образования**

Стаж педагогической работы	Рекомендуемые повышающие коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников
От 2 до 5 лет	0,035
От 5 до 10 лет	0,07
От 10 до 20 лет	0,105
Свыше 20 лет	0,15

Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим работникам по профессиональной группе должностей педагогических работников учреждений образования с учетом присвоенной им квалификационной категории, могут устанавливаться учреждением образования самостоятельно в пределах выделенных ассигнований. С сентября 2016года повышающий коэффициент за высшую квалификационную категорию-0,5 за первую квалификационную категорию-0,4

Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений учреждений образования с учетом присвоенной им квалификационной категории могут устанавливаться учреждением образования самостоятельно в пределах выделенных ассигнований.

Повышающие коэффициенты по должности "учитель" устанавливаются учреждением образования самостоятельно в пределах утвержденных бюджетных ассигнований.

Повышающий коэффициент,
устанавливаемый молодым специалистам учреждений образования
по профессиональной квалификационной группе должностей
педагогических работников, применяемый для осуществления
ежемесячных выплат педагогическим работникам
учреждений образования

Категория работников	Рекомендуемый коэффициент, применяемый для осуществления ежемесячных выплат педагогическим работникам учреждений образования
Молодые специалисты из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников	0,35

К молодым специалистам относятся выпускники высшего и среднего специального учебного заведения, закончившие полный курс обучения (по очной, очно-заочной (вечерней), заочной формам и в форме экстерната) и защитившие дипломный проект (работу), сдавшие государственные экзамены и работающие в течение трех лет после трудоустройства непосредственно в учреждениях образования в соответствии с полученной ими специальностью и квалификацией.

Приложение 5

Коэффициенты специфики работы

(применяемые по профессиональным квалификационным группам при установлении окладов и ставок работников учреждений образования с учетом специфики работы в учреждениях образования (классах, группах) в зависимости от их типов или видов)

Показатели специфики работы	Рекомендуемые коэффициенты для повышения окладов, ставок работников
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением	0,20

Примечание:

<*> Конкретный перечень работников, которым могут повышаться ставки и оклады, и конкретный размер этого повышения определяются руководителем учреждения образования по согласованию с представительным органом работников, органом самоуправления учреждения образования в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении;

В случаях, когда работники учреждений образования имеют право на повышение окладов по двум и более основаниям, повышающие коэффициенты суммируются.

Приложение 6

**ПЕРЕЧЕНЬ
ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В ОСОБЫХ УСЛОВИЯХ РАБОТНИКАМ МБОУСОШ с.Соседка
Башмаковского района Пензенской области**

Выплаты за работу в особых условиях осуществляются из базовой части фонда оплаты труда.

Виды работ	Коэффициент за работу в особых условиях
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
- с тяжелыми и вредными условиями труда	до 0,12
- с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда	до 0,24
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	0,3

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Приложение 7

**ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА
ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА**

1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим

увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Приложение 8.

Доплаты за дополнительные виды работы, не входящую в круг основных обязанностей педагогических и прочих работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с.Соседка Башмаковского района Пензенской области

Перечень выплат за дополнительные объемы работы, работу выходящую за рамки функционала работников школы

Наименование выплаты	размер оплаты в рублях
За проверку письменных работ	
- учителям за проверку письменных работ по предметам в 1 - 4 классах	50 руб.
- учителям за проверку письменных работ по русскому языку	50руб
по литературе	40 руб.
- учителям за проверку письменных работ по математике,	50руб.
иностранному языку	40руб
-учителям за проверку письменных работ по физике, биологии, географии, истории, информатике, химии	30руб.
За классное руководство (помимо вознаграждения, выплачиваемого за счет средств федерального бюджета)	250 руб. за 1 ученика

ответственному за газовое хоз-во-2300 руб.

ответственному за выпуск школьного автобуса-4000руб.

выполнение обязанностей социального педагога-3500руб.

выполнение обязанностей зам.директора по УВР-5000руб

заведующей филиалом: 5000руб.

ответственному за питание: 1500

за ремонтные работы по школе-2500руб.

за доставку продуктов-1583руб.

рабочему по обслуживанию здания за косметический ремонт здания-3957руб.

администратору ЭСО-2000руб.

за работу с сайтом школы-1000 руб.

за работу лаборанта (химии, физики) – 1000 руб.

за выполнение обязанностей библиотекаря-3000руб

за внеклассную работу по физической культуре-2500руб

куратору проектов -3500 руб.

за работу с детьми ОВЗ -91 руб.

Другие вопросы оплаты труда

8.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения образования может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения образования на основании письменного заявления работника в пределах выделенных ассигнований на оплату труда.

Случаями для оказания материальной помощи могут быть:

при праздновании юбилея (50 лет и далее каждые 5 лет)-100% от оклада

в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев)-в размере 2000рублей

в связи с рождением ребенка-5000рублей

8.2. В исключительных случаях по должностям служащих (профессиям рабочих), по которым не определены настоящим Положением размеры окладов, оклады устанавливаются по решению руководителя учреждения и утверждаются соответствующим локальным актом учреждения.

<p>Принято на собрании трудового коллектива МБОУ СОШ с.Соседка Протокол №1 от 31.08.2020г</p>	<p>Утверждено Директор МБОУ СОШ с.Соседка</p>  <p>Т.В.Новикова От 31.08.2020 г</p>
---	---

1. Общие положения.

1.1 Положение принято в целях установления порядка и условий осуществления стимулирующих выплат работникам МБОУСОШ с.Соседка

1.2. Система стимулирующих выплат работникам основана на законодательстве о труде и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности функционирования системы образования

1.3. Система стимулирующих выплат работникам предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательством и иными правовыми актами Российской Федерации, Пензенской области и материальными нормативными актами.

1.4 Стимулирующие выплаты работникам осуществляются за счет фонда стимулирования труда, являющегося частью фонда оплаты труда учреждения на основании локального акта школы.

2..Виды стимулирующих выплат:

2.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении образования могут устанавливаться следующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы
- за образцовое качество выполняемых работ
- единовременные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ
- по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год)

3.Порядок осуществления стимулирующих выплат

- 3.1. Размер стимулирующих выплат работникам школы, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих эти выплаты закрепляется приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию .
- 3.2. Стимулирующие выплаты не носят обязательного характера, могут устанавливаться на определенный период, но не более одного учебного года или могут носить единовременный характер.
- 3.3. Стимулирующие выплаты за качество и результативность работы работников основываются на результатах их деятельности. Критерии оценки результативности труда обновляются ежегодно и отражают приоритеты системы образования.
- 3.4. Виды выплат производятся при наличии и на основании подтверждающей документации, подготовленных заместителями директора школы, выписками из приказа по школе, ксерокопиями грамот, дипломов, газетных публикаций, конспектов мероприятий, протоколов собраний.
- 3.5. Параметры оценки деятельности работников ОУ приведены в таблице « Показатели эффективности деятельности педагогических работников»
- 3.6. Оценка педагогических работников по показателям результативности труда осуществляется с периодичностью 1 раз в квартал комиссией по распределению стимулирующих выплат МБОУ СОШ с. Соседка.
- 3.7. Работники образовательного учреждения имеют право запрашивать итоговые результаты по анализу качественных показателей результативности своего труда.

4. Порядок определения размера стимулирующих выплат.

- 4.1. С сентября 2020 года производится подсчет баллов 1 раз в квартал по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого педагога образовательного учреждения.
- 4.2. Размер стимулирующей части ФОТ школы определяется , делится на общее количество баллов. В результате получается денежный вес балла в рублях.
- 4.3. Денежный вес балла утверждается приказом.
- 4.4. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагога. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику за месяц.
- 4.5. Подведение итогов показателей по стимулирующим выплатам производится для работников не чаще одного раза в квартал. Выплаты производятся ежемесячно в последующем за отчетным кварталом месяце в установленные сроки, согласно коллективного договора:
 - по итогам первого квартала текущего года выплату производить во втором квартале текущего года
 - по итогам второго квартала текущего года выплату производить в третьем квартале текущего года
 - по итогам третьего квартала текущего года выплату производить в четвертом квартале текущего года
 - по итогам четвертого квартала текущего года выплату производить в первом квартале следующего года.

Педагогическим работникам, вышедшим из долгосрочного отпуска, вновь поступившим на работу (в т. ч. после окончания обучения или при переходе из других образовательных учреждений), производить выплаты стимулирующего характера в размере **3000 (три)** тысячи рублей ежемесячно до наступления следующего квартала при наличии фонда стимулирующих выплат.

После увольнения работника стимулирующие выплаты будут начисляться после оценки показателей за текущий квартал и выплачиваться после увольнения из расчета стоимости балла каждого месяца следующего за кварталом увольнения..

4.6. Комиссия, утвержденная приказом директора МБОУСОШ с.Соседка проводит подсчет и анализ соответствия заявленных баллов, подтвержденных документами, устанавливает стимулирующие выплаты на основании Положения.

Комиссия до 12 числа подает протокол для оформления приказа.

приказ отправляется в бухгалтерию Отдела образования.

4.7. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы, в которой учтены стимулирующие выплаты.

4.8. Денежный вес балла может изменяться в зависимости от суммы стимулирующей части ФОТ, запланированной на год.

4.9. Вопросы распределения стимулирующих выплат занимается комиссия из числа работников школы.

5. Порядок изменения доплат и надбавок стимулирующего характера.

5.1. Директор школы и заместители директора школы и имеют право внести предложения по изменению количества баллов в течении учебного года в следующих случаях:

А) при проведении педагогом важных и срочных работ, которые направлены на повышение эффективности работы школы

Б) при переводе педагога на другое место работы

С) при выявлении существенных недостатков в деятельности педагога

-нарушение закона РФ «Об образовании», других нормативных документов Российской Федерации, Пензенской области, Башмаковского района, регламентирующих

организацию деятельности образовательных учреждений,

-нарушение Устава образовательного учреждения

-нарушение внутреннего трудового распорядка

-нарушение должностной инструкции

-нарушение коллективного трудового договора

-невыполнение или некачественное исполнение приказов и распоряжений директора

-обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса.

5.2. Педагогический работник, имеющий дисциплинарное взыскание, вынесенное в установленном порядке и не снятое в отчетном периоде, лишается стимулирующих выплат на период, следующий за отчетным.

5.3. Работник лишается стимулирующей выплаты в случае некачественного, несвоевременного выполнения работ, нарушения должностной инструкции, Устава школы. Размер доплат и надбавок работникам МБОУСОШ с.Соседка может устанавливаться как в процентном отношении, так и в абсолютной величине.

5.4. Стимулирующие выплаты выплачиваются при наличии средств в фонде оплаты труда.

Приложение №1
К Положению о выплатах
стимулирующего характера
работникам Муниципального
бюджетного общеобразовательного

3	<p><u>Обеспечение педагогом перехода на накопительную систему оценивания (например, использование технологии «портфолио» и др.) для выстраивания индивидуальной траектории развития обучающихся:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 1.охват обучающихся до 3 человек, • 2.охват обучающихся от 4 до 5, • 3.охват обучающихся свыше 5 	<p>0,5 1 2</p>
Система поддержки талантливых детей		
4	<p><u>Обеспечение эффективной работы по подготовке обучающихся к участию в предметных олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах, интеллектуально-творческих мероприятиях, спортивных соревнованиях, эстафетах, рекомендованных Министерством образования Пензенской области:</u></p> <p>на школьном уровне: 1.победитель</p> <p>на муниципальном уровне: 2.победитель 3.участник</p> <p>на региональном уровне: 4.победитель 5.участие</p> <p>на федеральном уровне: 6.призер 7.участник</p>	<p>1 3 2 4 3 5 4</p>
5	<p><i>Реализация региональных проектов (определяет руководитель проекта по сравнению с прошедшим периодом)</i></p> <p>«Одарённые дети» «Шахматная школа» «Школа Архимеда» «Танцующая школа» «Живи, село!» «Малая Родина» «Спортивный стиль» «Обучение для жизни» «PRO – чтение» «Культурная суббота» «Добровольцы» «Учусь плавать»</p>	<p>1</p>

	<p>-1.положительная динамика достижений обучающихся в сравнении с предыдущим периодом (результативность участия в мероприятиях, проводимых в рамках региональных проектов)</p>	
	<p>- динамика участия обучающихся в мероприятиях, проводимых в рамках региональных проектов:</p> <p>- 2.на муниципальном уровне</p> <p>- 3..на региональном</p> <p>- 4.федеральном уровне</p>	<p>2</p> <p>3</p> <p>4</p>
	<p>- результативность участия обучающихся в мероприятиях, проводимых в рамках региональных проектов (подтверждено дипломами, грамотами, сертификатами):</p> <p>- 5.на муниципальном уровне</p> <p>- 6.на региональном</p> <p>- 7.федеральном уровнях</p>	<p>2</p> <p>3</p> <p>4</p>
Совершенствование учительского корпуса		
6	<p><u>Эффективное применение педагогом современных технологий при ведении школьной документации:</u></p> <p>-</p> <p>1. использования личного сайта или сайта школы при работе с детьми и родителями</p> <p>4.некачественное ведение школьной документации</p>	<p>1</p> <p>минус 1 балл</p>
7	<p><u>Результативность участия педагога в научно-методической деятельности (участие в научно-практических конференциях, разработка учебно-методических и научных пособий, диссертационных исследований и др.):</u></p> <p>- 1.на уровне образовательного учреждения</p> <p>-2. на муниципальном уровне, или</p> <p>- 3.на региональном и федеральном уровне</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>
8	<p><u>Результативность участия педагога в</u></p>	

	<p><u>профессиональных конкурсах, соревнованиях:</u></p> <p>на школьном уровне: 1.победитель 1</p> <p>на муниципальном уровне: 2.победитель 3 3.участник 2</p> <p>на региональном уровне: 4.победитель 4 5.участие 3</p> <p>на федеральном уровне: 6.призер 5 7.участник 4</p>	
9	<p><u>Результативность в организации и проведении мероприятий</u> для уч-ся и родителей, <u>повышающих имидж школы:</u> дни открытых дверей, дни здоровья, выставки, концерты, состязания при наличии <u>оценки</u> кого – либо из участников и материалов, подтверждающих факт проведения, например, фотографии, за каждое мероприятие</p> <p>а) <u>для одного класса:</u> 1</p> <p>б) <u>для двух классов</u> (при условии активного участия уч-ся); 2</p> <p>в) <u>для трех и более классов</u> (на том же условии); 3</p>	
Изменение школьной инфраструктуры		
10	<p><u>Вклад педагога в оформление кабинета, учебно-производственной мастерской, учебной лаборатории и др.:</u></p> <p>- 1.насыщение кабинета, музея, учебно-производственной мастерской и др. новыми учебно-методическими и дидактическими материалами (по сравнению с предыдущим периодом); 1</p> <p>- 2.оформление интерьера кабинета в соответствии с современными требованиями; 1</p> <p>- 3.использование ресурсов кабинета в учебно-воспитательном процессе 1</p>	
Сохранение и укрепление здоровья школьников		
11	<p><u>Эффективность работы педагога по программе ЗОЖ:</u></p> <p>- 1.положительная динамика вовлечения детей в спортивно- массовые мероприятия по сравнению с предыдущим периодом; 1</p> <p>-2. положительная динамика вовлечения родительской общественности в оздоровительные 1</p>	

	программы, мероприятия по сравнению с предыдущим периодом	
12	<p><u>Эффективность работы педагога по организации каникулярного отдыха обучающимися:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 1.посещаемость детьми школьных мероприятий в каникулярное время (не менее 70% детей) - 2.мониторинг качества проводимых мероприятий (на основании результатов опросов детей, родителей) 	<p>0,5</p> <p>1</p>
13	<p><u>Эффективность работы классного руководителя (педагога) с трудными подростками:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 1.положительная динамика вовлечения малоактивных учащихся, детей «группы риска» во внеучебную деятельность и общешкольные мероприятия по сравнению с предыдущим периодом; - 2.положительная динамика количества учащихся, стоящих на внутришкольном учете, по сравнению с предыдущим периодом; 3.рост числа учащихся, поставленных на ВШУ, ПДН 	<p>1</p> <p>0,5</p> <p>минус 1 балл</p>
Расширение самостоятельности школ		
14	<p><u>Эффективность работы педагогов по вовлечению родительской общественности в деятельность органов государственного управления школой:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 1.высокий процент участия родителей в учебно-воспитательном процессе класса, школы (посещаемость родителями классных и общешкольных родительских собраний (не ниже 80% от общего числа обучающихся), активное участие родительской общественности в классных и общешкольных мероприятиях (не ниже 80% от общего числа обучающихся)); -2. положительная динамика активности родительской общественности класса в деятельности Управляющего совета школы, Совета бабушек, Совета отцов, классного и школьного родительских комитетов, совета общественности и др. (по сравнению с предыдущим периодом) 	<p>1</p> <p>1</p>

Приложение №2
К Положению о выплатах стимулирующего
характера работникам Муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы с.Соседка
Башмаковского района Пензенской области

. Показатели эффективности деятельности заместителей директора школы

№	направления	Количество баллов
1	Функционирование системы государственно-общественного управления.	1
2	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних.	1
3	Реализация социо-культурных проектов	1
4	Реализация программ направленных на работу с одаренными детьми	1
5	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	1
6	Организация физкультурно- оздоровительной и спортивной работы	1

К Положению о выплатах
стимулирующего характера
работникам Муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения средней
общеобразовательной школы
с.Соседка Башмаковского района
Пензенской области

3. Стимулирующие выплаты учителям , классным руководителям , прочим работникам школы.

3.а) **30 – 45 человек** начальнику летнего пришкольного оздоровительного лагеря-6000 рублей, осеннего, весеннего-3000рублей

-воспитателям летнего пришкольного оздоровительного лагеря-4000рублей, осеннего, весеннего-2000руб.

20-30 человек начальнику летнего пришкольного оздоровительного лагеря-5000 рублей, осеннего, весеннего-3000рублей

-воспитателям летнего пришкольного оздоровительного лагеря-3000рублей, осеннего, весеннего-1000руб.

15-20 человек начальнику летнего пришкольного оздоровительного лагеря-4000 рублей, осеннего, весеннего-1000рублей

-воспитателям летнего пришкольного оздоровительного лагеря-2000рублей, осеннего, весеннего-500руб.

-за организацию и проведение экскурсий (не в рамках школьной программы)- район- 500руб;

область – 1500 руб;

за пределы области – 2000 руб.

-за качественную подготовку классным коллективом мероприятий в начальных классах- 1000 руб.

-за качественную подготовку классным коллективом мероприятий в выпускных классах- 2000 руб.

--за обслуживание ИКТ (компьютеров, нетбуков, интерактивных досок) и установку программного обеспечения-2000 руб.

3.б.)Работникам могут устанавливаться стимулирующие выплаты за выполнение особо важных и срочных работ:

- за ремонт отопления-2000рублей

-за высокую результативность и эффективность выполняемой работы-2000 руб.

-за предпринимательскую работу-500руб.

-за организацию и проведение работы с детьми в каникулярное время-500руб.

-ответственному за противопожарную безопасность-300руб.

- за срочную оформительскую работу-1000руб.

-

