

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА
№ 63**

Принято
Протокол Общего собрания № 1
от « 30 » августа 2016 г.
С учетом мнения ГП МБОУ СОШ № 63



Утверждено
Приказ № 187 от 01.09.2016 г.
Директор МБОУ СОШ № 63
_____ С. В. Ясуденко



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ
РАБОТНИКАМ МБОУ СОШ № 63**

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение об установлении стимулирующих выплат разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ № 63.
- 1.2. Настоящее Положение об установлении стимулирующих выплат является неотъемлемой частью системы оплаты труда работников МБОУ СОШ № 63 и разработано в целях повышения эффективности и результативности труда сотрудников.
- 1.3. Система стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ № 63 включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда и осуществляется по периодам: один раз в год, по полугодиям, раз в квартал, раз в месяц.
- 1.4. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения осуществляются в соответствии с решением коллегиального органа – Комиссии.
- 1.5. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения устанавливаются исходя из Критериев для установления выплат стимулирующего характера.
- 1.6. К стимулирующим выплатам относятся также выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, которые прекращаются с окончанием этих работ.

1.7. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться в абсолютном значении, в баллах, а так же в процентном отношении к ставке заработной платы.

2. Виды стимулирующих выплат.

2.1. К выплатам стимулирующего характера в МБОУ СОШ № 63 относятся следующие виды выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за профессиональное мастерство, классность;
- выплаты за применение в работе достижений науки и продуктивных методов труда;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение важных и срочных работ;
- выплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.
- надбавка молодому специалисту;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

2.2. Работникам школы устанавливается надбавка за непрерывный стаж работы в учреждениях системы образования дифференцированно в зависимости от периода непрерывной работы в образовательных учреждениях, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

- руководящим работникам (кроме заместителей по АХР) при стаже непрерывной работы:

- до 3 лет – до 10 %;
- от 3 до 5 лет – до 20 %;
- от 5 до 10 лет – до 30 %;
- свыше 10 лет – до 35 %;

- педагогическим работникам (кроме учителей 1 -4 классов) при стаже непрерывной работы :

- до 2 лет – до 15%;
- от 2 до 5 лет – до 20%;
- от 5 до 10 лет – до 25 %;
- свыше 10 лет – до 35 %;

- учителям 1 -4 классов при стаже непрерывной работы:

- до 5 лет – до 20%;
- свыше 5 лет – до 35 %;

- другим работникам образовательных учреждений при стаже непрерывной работы:

до 5 лет – до 10%;

от 5 до 10 лет – до 15%;

от 10 до 15 лет – до 20%;

свыше 15 лет – до 30%;

Надбавка за непрерывный стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях начисляется в процентах к минимальному окладу (минимальному должностному окладу), ставке заработной платы, выплата производится ежемесячно. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях, ведется на основании «Порядка установления и размеров надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях», утвержденного постановлением администрации города Хабаровска от 09.07.2009г. № 2365

2.3. Надбавка молодому специалисту – 35% ставки заработной платы.

3. Размер доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников.

3.1. За работу по социальной защите учащихся, за работу во внеурочное время с учащимися девиантного поведения, второгодниками, работа с родителями учащихся из социально-неадаптированных семей, проведение плановых рейдов в семьи «трудных» подростков с инспектором ИДН – до 100 % ставки заработной платы.

3.2. Психологу за индивидуальную работу с родителями, учащимися, за индивидуальное отслеживание развития учащихся, за работу по профильной и предпрофильной подготовке учащихся, пропаганду здорового образа жизни, проведение целевых родительских и ученических бесед и собраний, работа в Совете по профилактике правонарушений, в Рабочей группе по профилактике безнадзорности – до 100 % ставки заработной платы.

3.3. Педагогам:

- за индивидуальную работу во внеурочное время с второгодниками, слабоуспевающими учащимися, одаренными школьниками- до 50 % ставки заработной платы;

- за организацию каникулярного времени школьников, создание профильных смен – до 50 % ставки заработной платы;

- за проведение инструктажей по ОТ и ПБ – до 20% ставки заработной платы;
- за работу с многодетными семьями, опекаемыми детьми как общественному инспектору по охране прав детства – до 50 % ставки заработной платы;
- за проведение мероприятий по антитеррору—до 50 % ставки заработной платы;
- за организацию и контроль внеурочной деятельности обучающихся начальных классов – до 50 % ставки заработной платы;
- за работу в совете по профилактике и рабочей группе по профилактике безнадзорности – до 100 % ставки заработной платы;
- за заполнение документации школы в электронном виде, за работу по внесению информации о школе на сайтах различных уровней, необходимых к исполнению – до 100 % ставки заработной платы;
- за организацию дополнительных платных услуг– до 100 % ставки заработной платы.

3.4. За ведение документации по аттестации педагогических работников – до 30 % ставки заработной платы;

3.5. Учителю информатики за ремонт и обслуживание компьютера – 3% за каждый компьютер;

- обновление школьного сайта;
- работу с электронной почтой школы – до 100 % ставки заработной платы;
- за ведение школьного сайта;
- за кураторство программы «Дневник.ру», «Электронный журнал».

3.6. За оформительскую работу в школе –до 20 % ставки заработной платы .

3.7. За изготовление костюмов и атрибутов к праздникам – до 20 % ставки заработной платы;

- за пошив, стирку штор – в зависимости от объема работы– до 200 % ставки заработной платы;

3.8. Заместителям директора по УВР, ВР:

- внедрение инновационных программ,
- проведение рейдов на микрорайоне,
- организацию мероприятий за пределами школы,
- за организацию и ведение работы в совете по профилактике правонарушений, в рабочей группе по профилактике безнадзорности – до 100 % ставки заработной платы;
- активную работу с педагогическими учреждениями по вопросам образования – до 30 % ставки заработной платы;

- за организацию дополнительных платных услуг.

3.9. Исполняющему обязанности диспетчера по работе со школьным расписанием – до 100 % ставки заработной платы.

3.10. За ведение и учет больничных листов работников – до 50 % ставки заработной платы .

3.11. Специалисту по кадрам:

- за оформление документации по конвертации стажа – до 100 % должностного оклада

3.12. Заведующему хозяйством:

- за сложность и напряженность в работе, связанную с оформлением договоров, документов,
- работу по организации текущего и косметического ремонта помещений,
- разъездной характер работы,
- за проведение мероприятий по обеспечению безопасных условий труд
- до 150 % ставки заработной платы ;.

3.13. Вахтеру за контроль за работой школьного гардероба, подачу звонков, выполнение текущих ремонтных работ – до 200 % ставки заработной платы .

3.14. Уборщику служебных помещений за сложность и напряженность в работе, связанную с многократным мытьем полов, протирку стен, подоконников; утепление окон; выполнение текущего ремонта, за ремонт школьной мебели, изготовление небольших мебельных изделий, санитарную очистку светильников, радиаторов, мытье окон, оконных рам, за проведение еженедельных генеральных уборок – до 200 % ставки заработной платы.

3.15. Рабочему за сложность и напряженность в работе; ненормированный рабочий день, связанный с ликвидацией аварийных ситуаций; за резку стекла; за выполнение погрузочно-разгрузочных работ; за газосварочные работы, за ремонт электрощитовой, за ремонтные работы, не входящие в круг должностных обязанностей – до 200 % ставки заработной платы.

3.16. Сторожу за труд, связанный с риском; за выполнение текущего косметического ремонта – до 100 % ставки заработной платы.

3.17. Дворнику за сложность и интенсивность в работе; полив газонов; очистку мусорных баков; выполнение текущего косметического ремонта; за выполнение погрузочно-разгрузочных работ, за покос травы, обрезку деревьев – до 200 % ставки заработной платы.

3.19. Программисту за обеспечение бесперебойной работы компьютерной техники; ремонт офисной техники, проведение профилактической работы по программе "Антивирус"- до 100 % ставки заработной платы.

3.20. Всем работникам школы за выполнение дополнительных работ по согласованию с администрацией – до 200 % ставки заработной платы.

3.21. Библиотекарю школы в связи с увеличением количества обучающихся в школе (сверх положенного норматива классов-комплектов) – до 100 % ставки заработной платы.

3.22. За выполнение обязанностей инженера по охране труда – до 100% ставки заработной платы.

3.23. Директору школы согласно приказа начальника Управления образования администрации г. Хабаровска.

4. Ежемесячные стимулирующие выплаты.

Работникам МБОУ СОШ № 63 устанавливаются ежемесячные выплаты стимулирующего характера в баллах, исходя из критериев для установления стимулирующих выплат (приложение №1 к Положению).

5. Порядок установления стимулирующих выплат.

5.1. Для установления работникам стимулирующих выплат (кроме выплат надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях) создается Комиссия, которая является коллегиальным органом, действующим в соответствии с основными задачами и правами, установленными данным Положением. Состав Комиссии ежегодно избирается на общем собрании школы и утверждается приказом директора школы.

5.2. Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников образовательного учреждения в соответствии с Критериями;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого перечня работников – получателей стимулирующих выплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

5.3. Состав комиссии определяется МБОУ СОШ № 63 самостоятельно, но не менее пяти человек.

В состав Комиссии включаются:

- заместители руководителя образовательного учреждения;
- члены выборного органа первичной профсоюзной организации;
- члены органов государственного-общественного управления образовательным учреждением;
- члены педагогического коллектива.

5.4. Заместители руководителя, руководители ШМО общеобразовательного учреждения представляют в Комиссию информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для стимулирующих выплат.

5.5. Комиссия осуществляет оценку деятельности работников и принимает решение о размере стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины – членов состава один раз в месяц либо по необходимости (для принятия решения по премированию). Принятое решение оформляется протоколом.

5.6. На основании протокола Комиссии руководитель МБОУ СОШ № 63 издает приказ о стимулирующих выплатах работникам школы.

5.7. Решение Комиссии о назначении стимулирующих выплат доводится до сведения работников учреждения в публичной или письменной форме.

5.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

5.9. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательного учреждения устанавливает учредитель в соответствии с Положением « О порядке выплат стимулирующих надбавок руководителям муниципальных образовательных учреждений»

6. Порядок установления единовременного премиального вознаграждения.

6.1. При наличии неиспользованных средств от экономии фонда заработной платы директор школы имеет право расходовать их на премирование работников, имеющих положительные результаты в

работе по итогам отчетного периода (месяца, квартала, полугодия, года), а также за выполнение важных и срочных работ.

- 6.2. Директор МБОУ СОШ № 63, заместители директора представляют в Комиссию списки работников, подлежащих премированию и предложения о размерах премий. Вносить предложения о премировании работника в Комиссию может общее собрание.
- 6.3. Комиссия рассматривает и утверждает списки работников с правом внесения корректив. Принятое решение оформляется протоколом.
- 6.4. На основании протокола Комиссии директор школы издает приказ о премировании работников, который доводится до сведения работников МБОУ СОШ № 63.

7. Условия стимулирующих выплат

- 7.1. Стимулирующие выплаты производятся из фонда оплаты труда в пределах объема бюджетных средств, выделенных на оплату труда, пропорционально отработанному времени.
- 7.2. При отсутствии или недостатке финансовых средств руководитель учреждения вправе уменьшить или приостановить стимулирующие выплаты.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 63

ПРИНЯТО
Общим собранием Школы

УТВЕРЖДЕНО
Директор МБОУ СОШ № 63

Протокол №_5_____

Якушенко С.В.

01 сентября_____2015 г.

01 сентября_____2015 г

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ
РАБОТНИКАМ МБОУ СОШ № 63**

1. Общие положения.

1.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников к высокой результативности и качества труда.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ № 63 включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда и осуществляется по периодам: один раз в год, по полугодиям, раз в квартал, раз в месяц.

1.3. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения осуществляются в соответствии с решением коллегиального органа - Комиссией.

а. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения устанавливаются исходя из Критериев для установления выплат стимулирующего характера.

- б. Размер и количество стимулирующих выплат конкретному работнику максимальным пределом не ограничивается.

2. Виды стимулирующих выплат.

- а. К выплатам стимулирующего характера в МБОУ СОШ № 63 относятся следующие виды выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за профессиональное мастерство, классность;
- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение важных и срочных работ;
- надбавка молодому специалисту;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

- б. Работникам школы устанавливается надбавка за непрерывный стаж работы в учреждениях системы образования дифференцированно в зависимости от периода непрерывной работы в образовательных учреждениях, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

- руководящим работникам (кроме заместителей по АХР) при стаже непрерывной работы:

до 3 лет – до 10 %;
от 3 до 5 лет – до 20 %;
от 5 до 10 лет – до 30 %;
свыше 10 лет – до 35 %;

- педагогическим работникам (кроме учителей 1 -4 классов) при стаже непрерывной работы :

до 2 лет – до 15%;
от 2 до 5 лет – до 20%;
от 5 до 10 лет – до 25 %;
свыше 10 лет – до 35 %;

- учителям 1 -4 классов при стаже непрерывной работы:

до 5 лет – до 20%;
свыше 5 лет – до 35 %;

- другим работникам образовательных учреждений при стаже непрерывной работы:

до 5 лет – до 10%;

от 5 до 10 лет – до 15%;

от 10 до 15 лет – до 20%;

свыше 15 лет – до 30%;

Надбавка за непрерывный стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях начисляется в процентах к базовому окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, выплата производится ежемесячно.

Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях, ведется на основании «Порядка установления и размеров надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях», утвержденного постановлением администрации города Хабаровска от 09.07.2009г. № 2365

с. Надбавка молодому специалисту – 35% базовой ставки.

3. Порядок установления стимулирующих выплат.

а. Для установления работникам стимулирующих выплат (кроме выплат надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях) создается Комиссия, которая является коллегиальным органом, действующим в соответствии с основными задачами и правами, установленными данным Положением.

б. Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников образовательного учреждения в соответствии с Критериями;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого руководителем образовательного учреждения перечня работников – получателей стимулирующих выплат;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

с. Состав комиссии определяется МБОУ СОШ № 63 самостоятельно, но не менее пяти человек.

В состав Комиссии включаются:

- заместители руководителя образовательного учреждения;
- члены выборного органа первичной профсоюзной организации;
- члены органов государственно-общественного управления образовательным учреждением;

- члены педагогического коллектива.

d. Руководитель общеобразовательного учреждения представляет в Комиссию информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для стимулирующих выплат. На каждого работника комиссией оформляется рейтинговый лист с результатами его деятельности за истекший период.

e. Комиссия осуществляет оценку деятельности работников и принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины – членов состава один раз в квартал (для принятия решения выплат по рейтинговым листам), либо по необходимости (для принятия решения по премированию) Принятое решение оформляется протоколом.

f. На основании протокола Комиссии руководитель МБОУ СОШ № 63 издает приказ о стимулирующих выплатах работникам школы.

g. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

h. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке заработной платы.

i. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательного учреждения устанавливает учредитель в соответствии с Положением « О порядке выплат стимулирующих надбавок руководителям муниципальных образований»

4. Порядок установления единовременного премиального вознаграждения.

a. При наличии неиспользованных средств от экономии фонда заработной платы директор школы имеет право расходовать их на премирование работников, имеющих положительные результаты в работе по итогам отчетного периода (месяца, квартала, полугодия, года), а также за выполнение важных и срочных работ.

- б. Директор МБОУ СОШ № 63, заместители директора представляют в Комиссию списки работников, подлежащих премированию и предложения о размерах премий. Вносить предложения о премировании работника в Комиссию может общее собрание.
- с. Комиссия рассматривает и утверждает списки работников с правом внесения корректив. Принятое решение оформляется протоколом.
- д. На основании протокола Комиссии директор школы издает приказ о премировании работников, который доводится до сведения работников МБОУ СОШ № 63.

5. Условия стимулирующих выплат

- а. Стимулирующие выплаты производятся из фонда оплаты труда в пределах объема бюджетных средств, выделенных на оплату труда, пропорционально отработанному времени.
- б. При отсутствии или недостатке финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить или отменить их выплату.

3.7. Размер доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников определяются в пределах средств, направленных на оплату труда и составляют в процентах от ставки заработной платы соответствующей профессионально-квалификационной группы:

- 3.7.1. Учителям за проверку тетрадей
 - в начальной школе – до 30 % ставки заработной платы;
 - по русскому языку и литературе, математике – до 30% ставки заработной платы;
 - прочие предметы – до 20% ставки заработной платы.

3.7.2. За руководство ШМО – до 30 % ставки заработной платы.

3.7.3. За заведование кабинетами физики, химии, информатики, спортивным залом – до 10 % ставки заработной платы.

3.7.4. За мастерские технического труда – до 40 % ставки заработной платы;
обслуживающего труда – до 20 % ставки заработной платы.

3.7.5. Учителям физической культуры, педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школе с количеством классов-комплектов:

- от 10 до 19 классов – до 25 % ставки заработной платы ;
- от 20 до 29 классов – до 50 % ставки заработной платы;
- более 30 классов – до 100 % ставки заработной платы.

3.7.6. За работу по социальной защите учащихся, за работу во внеурочное время с учащимися девиантного поведения, второгодниками, работа с родителями учащихся из социально-неадаптированных семей, проведение плановых рейдов в семьи «трудных» подростков с инспектором ИДН – до 100 % ставки заработной платы.

3.7.7. Психологу за индивидуальную работу с родителями, учащимися, за индивидуальное отслеживание развития учащихся, за работу по профильной и предпрофильной подготовке учащихся, пропаганду здорового образа жизни, проведение целевых родительских и ученических бесед и собраний, работа в Совете по профилактике правонарушений, в Рабочей группе по профилактике безнадзорности – до 100 % ставки заработной платы.

3.7.8. Педагогам:

- за индивидуальную работу во внеурочное время с второгодниками, слабоуспевающими учащимися, одаренными школьниками- до 50 % ставки заработной платы ;
- за организацию каникулярного времени школьников, создание профильных смен – до 50 % ставки заработной платы ;
- за проведение инструктажей по ОТ и ПБ – до 20% ставки заработной платы;
- за работу с многодетными семьями, опекаемыми детьми как общественному инспектору по охране прав детства – до 50 % ставки заработной платы;
- за проведение мероприятий по антитеррору—до 50 % ставки заработной платы;

- за организацию и контроль внеурочной деятельности обучающихся начальных классов – до 50 % ставки заработной платы;
- за работу в совете по профилактике и рабочей группе по профилактике безнадзорности – до 100 % ставки заработной платы;
- за заполнение документации школы в электронном виде, за работу по внесению информации о школе на сайтах различных уровней, необходимых к исполнению – до 100 % ставки заработной платы;
- за организацию дополнительных платных услуг – до 100 % ставки заработной платы.

3.7.9. За ведение документации по аттестации педагогических работников – до 30 % ставки заработной платы;

- ведение протоколов педагогического совета, научно-методического совета – до 20% ставки заработной платы.

3.7.10. Учителю информатики за ремонт и обслуживание компьютера – 3% за каждый компьютер;

- обновление школьного сайта;
- работу с электронной почтой школы – до 100 % ставки заработной платы;
- за ведение школьного сайта;
- за кураторство программы «Дневник.ру».

3.7.11. За оформительскую работу в школе и школьном музее – до 20 % ставки заработной платы .

3.7.12. За изготовление костюмов и атрибутов к праздникам – до 20 % ставки заработной платы;

- за пошив, стирку штор – в зависимости от объема работы – до 200 % ставки заработной платы;

3.7.13. Заместителям директора по УВР, ВР:

- внедрение инновационных программ,
- проведение рейдов на микрорайоне,
- организацию мероприятий за пределами школы,
- за организацию и ведение работы в совете по профилактике правонарушений, в рабочей группе по профилактике безнадзорности – до 100 % ставки заработной платы;
- активную работу с педагогическими учреждениями по вопросам образования – до 30 % ставки заработной платы;
- за руководство ШМО классных руководителей – до 30 % ставки заработной платы;
- за организацию дополнительных платных услуг,

- за работу по ежемесячному заполнению КПМО – до 50 % ставки заработной платы;

3.7.14. Исполняющему обязанности диспетчера по работе со школьным расписанием – до 100 % ставки заработной платы.

3.7.15. Заведующему библиотекой, библиотекарю за работу с фондом учебников – до 150 % ставки заработной платы.

3.7.16. Ответственному по организации питания школьников, осуществления контроля за работой школьной столовой – до 100 % ставки заработной платы .

3.7.17. За оформление больничных листов – до 50 % ставки заработной платы .

3.7.18. Специалисту по кадрам:

- за оформление документации по конвертации стажа – до 50 % должностного оклада

3.7.19. Заведующему хозяйством:

- за сложность и напряженность в работе, связанную с оформлением договоров, документов,
- работу по организации текущего и косметического ремонта помещений,
- разъездной характер работы,
- работу с подрядчиками,
- за проведение мероприятий по обеспечению безопасных условий труда- до 100 % ставки заработной платы ;.

3.7.20. Вахтеру за контроль за работой школьного гардероба, подачи звонков, выполнение текущих ремонтных работ, за проведение еженедельных генеральных уборок – до 200 % ставки заработной платы .

3.7.21. Уборщику служебных помещений за сложность и напряженность в работе, связанную с многократным мытьем полов, протирку стен, подоконников; утепление окон; выполнение текущего ремонта, за ремонт школьной мебели, изготовление небольших мебельных изделий , санитарную очистку светильников, радиаторов, мытье окон, оконных рам, за проведение еженедельных генеральных уборок – до 200 % ставки заработной платы.

- 3.7.22. Рабочему за сложность и напряженность в работе; ненормированный рабочий день, связанный с ликвидацией аварийных ситуаций; за резку стекла; за выполнение погрузочно-разгрузочных работ; за газосварочные работы, за ремонт электрощитовой, за ремонтные работы, не входящие в круг должностных обязанностей – до 200 % ставки заработной платы.
- 3.7.23. Сторожу за труд, связанный с риском; за выполнение текущего косметического ремонта – до 100 % ставки заработной платы.
- 3.7.24. Дворнику за сложность и интенсивность в работе; полив газонов; очистку мусорных баков; выполнение текущего косметического ремонта; за выполнение погрузочно-разгрузочных работ, за покос травы, обрезку деревьев – до 200 % ставки заработной платы.
- 3.7.25. За выполнение обязанностей инженера по охране труда в учреждении – до 100% ставки заработной платы.
- 3.7.26. Программисту за обеспечение бесперебойной работы компьютерной техники; ремонт офисной техники, проведение профилактической работы по программе "Антивирус" до 100 % ставки заработной платы.
- 3.7.27. Всем работникам школы за выполнение дополнительных работ по согласованию с администрацией – до 200 % ставки заработной платы.
- 3.7.28. Директору школы согласно приказа начальника Управления образования администрации г. Хабаровска.

Всего прошито, пронумеровано,
скреплено печатью 8

листа (ов)

