

Управление образования  
Администрации города Орска  
Оренбургской области  
Начальник УО образования  
\_\_\_\_\_ С.В.Маслова

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2023г.

Орская городская  
Организация ОООО  
Профсоюза работников  
народного  
образования и науки  
Российской Федерации  
Председатель городской организации  
\_\_\_\_\_ Т.В.Сизова  
" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2023г.

## **Дополнительное Соглашение**

**к Городскому соглашению  
между Управлением образования города Орска  
и Орской городской общественной организацией  
Профсоюза работников народного образования и  
науки Российской Федерации  
на 2021-2024 годы**

**(Читать в следующей редакции)**

## **Примерное Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации г. Орска**

### **I. Общие положения**

1.1. Примерное Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации г. Орска (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Оренбургской области от 16 ноября 2009 года № 3224/741-IV-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Оренбургской области», постановлением Правительства Оренбургской области от 11 ноября 2008 года № 420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и областных государственных учреждений Оренбургской области», с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, методическими рекомендациями Оренбургской областной общественной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, постановлением администрации города Орска от 21 июня 2018 года № 2681-п «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Орск».

1.2. Настоящее Положение устанавливает обязательные требования, гарантирующие соблюдение и защиту интересов работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации г. Орска, и подлежит применению при установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации г. Орска в соответствии со спецификой видов экономической деятельности конкретной организации.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Оренбургской области, нормативными правовыми актами муниципального образования.

1.4. Настоящее Положение определяет условия оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации города Орска, и включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений и педагогических работников;
- порядок и условия оплаты труда работников организаций, занимающих должности служащих;

- порядок и условия оплаты труда работников организаций, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих;
- порядок и условия оплаты труда работников организаций, не относящихся к работникам образования;
- порядок и условия оплаты труда руководителя организаций, его заместителей и главного бухгалтера;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- формирование фонда оплаты труда.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда организаций и не могут быть установлены ниже предусмотренных Положением.

Фонд оплаты труда вакантных должностей работников организаций рассчитывается исходя из окладов (должностных окладов), установленных в данном Положении, компенсационных и стимулирующих выплат с учетом средних коэффициентов данного Положения, но не менее минимального размера оплаты труда.

Изменение заработной платы работников организаций производится на основании приказа руководителя:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждении государственными, муниципальными и (или) ведомственными наградами - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.6. Заработная плата работника за месяц, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству и совмещению, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

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

1.9. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.10. Работодатель заключает с работником трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих и компенсационных выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг.

1.11. Фонд оплаты труда работников организаций формируется на календарный год, исходя из размера субсидии, на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждений определяются в установленном Законодательством Российской Федерации порядке.

1.12. Гарантированная часть оплаты труда включает в себя: оклад (должностной оклад) либо ставку заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, носящие обязательный (постоянный) характер (за наличие квалификационной категории, за стаж непрерывной работы, за государственные, муниципальные награды).

Гарантированная часть оплаты труда должна составлять не менее 60 процентов.

1.13. Штатное расписание организации утверждается приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и включает в себя все должности организации. В течение финансового года в штатное расписание приказом руководителя организации могут вноситься изменения. Перерасход фонда оплаты труда не допускается.

1.14. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников образовательных организаций за счет всех источников финансирования.

1.15. Заработная плата работников, устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.16. В целях недопущения нарушений прав и свобод работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации г. Орска, устанавливаемые системы оплаты труда подлежат экспертизе комиссией, созданной управлением образования администрации г. Орска.

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений и педагогических работников**

**2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений и педагогических работников учреждения устанавливаются на основе постановления**

Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Оклад (должностной оклад либо ставка заработной платы) в месяц, руб.</b>
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 уровень	Младший воспитатель	6 951,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	8 204,00
2 уровень	Концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	8 546,00
3 уровень	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший педагог дополнительного образования	8 888,00
4 уровень	Педагог-библиотекарь, преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), тьютор	9 116,00
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Оклад (должностной оклад либо ставка заработной платы) в месяц, руб.</b>
1 уровень	Руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения	9 766,00

Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

2.2. Руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам устанавливаются гарантированные выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы;
- за квалификационную категорию;
- за государственные, муниципальные и (или) ведомственные награды;
- за ученую степень.

2.2.1. Гарантированные выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы руководителям структурных подразделений устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях.

Стаж непрерывной работы включает в себя общий стаж работы руководителем структурных подразделений в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего и дополнительного образования в образовательных организациях, а также в иных образовательных организациях, согласно записям в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде.

Размеры гарантированных стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу) за стаж непрерывной работы:

<b>от 1 года до 5 лет</b>	<b>свыше 5 лет</b>
20 %	30 %

2.2.2. Гарантированные стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы педагогическим работникам организаций устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях, с учетом фактического объема учебной нагрузки.

Стаж непрерывной работы включает в себя общий педагогический стаж работы в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего и дополнительного образования в образовательных организациях, а также в иных образовательных организациях, согласно записям в трудовой книжке и (или) на

основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде.

Размеры гарантированных стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы педагогическим работникам:

<b>За стаж непрерывной работы</b>	<b>Размер</b>
более 20 лет	25 %
от 10 до 20 лет	20 %
от 5 до 10 лет	15 %
от 0 до 5 лет	10 %

2.2.3. Педагогическим работникам устанавливаются гарантированные выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию с учетом фактического объема учебной нагрузки.

Размеры гарантированных выплат стимулирующего характера за квалификационную категорию:

<b>При наличии высшей квалификационной категории</b>	<b>При наличии первой квалификационной категории</b>
55 %	45 %

2.2.4. Педагогическим работникам, являющимся молодыми специалистами, устанавливается гарантированная выплата стимулирующего характера в размере 140% с учетом фактического объема учебной нагрузки.

Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, являющимся молодыми специалистами, производятся лицам в возрасте до 35 лет включительно:

1. Обучающимся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее, чем за три года обучения.

Данная выплата сохраняется после завершения обучения на протяжении двух лет при продолжении работы в образовательных организациях города.

2. Осуществляющим свои трудовые функции впервые в образовательных организациях города, после окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования в течение 2-х лет.

В случае перевода из одного образовательного учреждения в другое или перевода с одной должности на другую в рамках одного учреждения статус за молодым специалистом сохраняется, и срок его действия не прерывается.

2.2.5. По решению руководителя организации, педагогическим работникам могут устанавливаться гарантированные выплаты стимулирующего характера за ученую степень и государственные, муниципальные и (или) ведомственные награды руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам с учетом фактического объема учебной нагрузки.

Размеры выплат стимулирующего характера за ученую степень и государственные, муниципальные и (или) ведомственные награды:

<b>Наименование</b>	<b>Размер</b>
Доктор наук	40 %
Кандидат наук	30 %
Награжденный орденами Российской Федерации	25 %
Заслуженный работник образования	20 %
Нагрудный знак «Отличник народного просвещения»; Почетный работник общего образования Российской Федерации; Почетный работник сферы образования Российской Федерации; Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации; Почетная грамота Министерства науки и высшего образования Российской Федерации Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации	15 %
Заслуженный работник образования г. Орска Почетная грамота Министерства образования Оренбургской области	10 %
Муниципальный знак отличия «За добросовестную службу»	5 %

Стимулирование производится по одному основанию, предусматривающему более высокий размер выплат.

2.3. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

2.4. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.5. С учетом условий труда педагогическим работникам и руководителям структурных подразделений организаций устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами VII, VIII данного Положения.

### **III. Порядок и условия оплаты труда работников организаций, занимающих должности служащих**

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников организаций, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе II Положения), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94 (ОКПДТР) (принят постановлением Госстандарта Российской Федерации от 26 декабря 1994 года № 367) (с изменениями и дополнениями).



<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Оклад (должностной оклад либо ставка заработной платы) в месяц, руб.</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей служащих первого уровня</b>		
1 уровень	Секретарь, делопроизводитель	6 803,00
<b>Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей служащих второго уровня</b>		
1 уровень	Инспектор по кадрам, лаборант, техник-программист, секретарь руководителя	6 913,00
2 уровень	Заведующий хозяйством	7 077,00
3 уровень	Заведующий производством (шеф-повар)	7 132,00
4 уровень	Механик	7 187,00
5 уровень	Начальник гаража	7 242,00
<b>Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей служащих третьего уровня</b>		
1 уровень	Бухгалтер, инженер по охране труда	7 352,00
<b>Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей служащих четвертого уровня</b>		
1 уровень	Начальник отдела маркетинга	7 461,00

3.2. С учетом условий труда работникам организаций, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами VII, VIII данного Положения.

#### **IV. Порядок и условия оплаты труда работников организаций, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих**

4.1. Размеры окладов (должностных окладов) рабочих организаций устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с «Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих», приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94 (ОКПДТР) (принят постановлением Госстандарта Российской Федерации от 26 декабря 1994 года № 367) (с изменениями и дополнениями).

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Оклад (должностной оклад либо ставка заработной платы) в месяц, руб.</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих первого уровня</b>		
1 уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с «Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих»: гардеробщик, дворник, дезинфектор, кастелянша, кладовщик, садовник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, машинист по стирке и ремонту спецодежды, подсобный рабочий, кухонный рабочий, оператор паровых машин и бойлерных установок	6 584,00
<b>Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей рабочих второго уровня</b>		
1 уровень	Водитель автомобиля	7 296,00

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Оклад (должностной оклад либо ставка заработной платы) в месяц, руб.</b>
1 уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с «Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих»: повар, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	6 693,00
2 уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с «Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих»: слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, оператор котельной	6 803,00
3 уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с «Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих»: плотник, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, оператор котельной	6 913,00

4.2. С учетом условий труда рабочим организаций устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами VII, VIII данного Положения.

#### **V. Порядок и условия оплаты труда работников организаций, не относящихся к работникам образования**

5.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников организаций на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным

квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад либо ставка заработной платы) в месяц, руб.
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	
Художник-конструктор, художник – модельер театрального костюма, художник-декоратор, библиотекарь, звукооператор	7 023,00

5.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников организаций устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад либо ставка заработной платы) в месяц, руб.
Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	
Костюмер, машинист сцены, осветитель	6 913,00

5.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников организаций устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад либо ставка заработной платы) в месяц, руб.

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Оклад (должностной оклад либо ставка заработной платы) в месяц, руб.</b>
<b>Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</b>		
<b>4 уровень</b>	<b>Фельдшер</b>	<b>7 023,00</b>

5.4. С учетом условий труда работникам организаций, не относящихся к работникам образования, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами VII, VIII данного Положения.

#### **VI. Порядок и условия оплаты труда руководителя организаций, его заместителей и главного бухгалтера**

6.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Оклад (должностной оклад) руководителя организации определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда.

**6.3. Размер оклада (должностного оклада) руководителя организации устанавливается главой города Орска или уполномоченным им лицом и составляет 16 458,00 рублей.**

6.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации (без учета средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, в кратности до 4.

6.5. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя и главного бухгалтера организаций устанавливаются приказом руководителя организации ежегодно на 01 сентября на 10-30% ниже должностного оклада руководителя этой организации.

6.6. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются для руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

6.7. Главой города Орска или уполномоченным им лицом руководителю организации устанавливаются гарантированные выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы;
- за государственные, муниципальные и (или) ведомственные награды;
- за ученую степень;
- за масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждения.

6.7.1. Гарантированные выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы устанавливаются руководителю организации в зависимости от общего количества лет, проработанных в должности руководителя в образовательных организациях.

Стаж непрерывной работы включает в себя общий руководящий стаж работы в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего и дополнительного образования в образовательных организациях, а также в иных образовательных организациях, согласно записям в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде.

Размеры выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу) за стаж непрерывной работы:

от 1 года до 3 лет	от 3 лет до 5 лет	свыше 5 лет
30 %	40 %	50 %

6.7.2. Размеры гарантированных выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу) за ученую степень и государственные, муниципальные и (или) ведомственные награды:

Наименование	Размер
Доктор наук	40 %
Кандидат наук	30 %
Награжденный орденами Российской Федерации	25 %
Заслуженный работник образования; Заслуженный учитель Российской Федерации	20 %
Нагрудный знак «Отличник народного просвещения»; Почетный работник общего образования Российской Федерации; Почетный работник сферы образования Российской Федерации; Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации; Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации; Почетная грамота Министерства науки и высшего образования Российской Федерации Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации	15 %
Заслуженный работник образования г. Орска Почетная грамота Министерства образования Оренбургской области	10 %
Муниципальный знак отличия «За добросовестную службу»	5 %

Стимулирование производится по одному основанию, предусматривающему более высокий размер выплат»;

6.7.3. Размеры гарантированных выплат за масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждения устанавливается главой города Орска или уполномоченным им лицом ежегодно на 01 сентября.

6.8. Решение о введении выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу) руководителя организации принимает глава города Орска или уполномоченное им лицо с учетом результатов деятельности организации в

соответствии с критериями оценки и исполнениями целевых показателей эффективности работы организации и самого руководителя.

Показатели и критерии эффективности деятельности разрабатываются и утверждаются главой города Орска или его уполномоченным лицом в зависимости от типа (вида, профиля) организации. Расчет выплаты стимулирующего характера эффективности деятельности руководителей организации оценивается в баллах.

Выплаты стимулирующего характера эффективности деятельности руководителя организации определяются главой города Орска или им уполномоченным лицом в размере до 100 % оклада (должностного оклада).

6.9. Приказом руководителя организации работникам, занимающим должности заместителей руководителя и главного бухгалтера, может быть предусмотрено установление выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы;
- за государственные, муниципальные и (или) ведомственные награды;
- за ученую степень по профилю.

6.9.1. Гарантированные выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы устанавливаются работникам организаций, занимающим должности заместителей руководителя и главного бухгалтера, в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях.

Стаж непрерывной работы включает в себя общий стаж работы в должности заместителей руководителя и главного бухгалтера согласно записям в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде.

Размеры выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу) за стаж непрерывной работы:

<b>от 1 года до 3 лет</b>	<b>от 3 лет до 5 лет</b>	<b>свыше 5 лет</b>
10 %	15 %	20 %

6.9.2. Размеры гарантированных выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу) за ученую степень и государственные, муниципальные и (или) ведомственные награды:

<b>Наименование</b>	<b>Размер</b>
Доктор наук	40 %
Кандидат наук	30 %
Награжденный орденами Российской Федерации	25 %
Заслуженный работник образования	20 %
Нагрудный знак «Отличник народного просвещения»; Почетный работник общего образования Российской Федерации; Почетный работник сферы образования Российской Федерации; Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации; Почетная грамота Министерства науки и высшего образования Российской Федерации; Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации	15 %
Заслуженный работник образования г. Орска Почетная грамота Министерства образования Оренбургской области	10 %

Наименование	Размер
Муниципальный знак отличия «За добросовестную службу»	5 %

Стимулирование производится по одному основанию, предусматривающему более высокий размер выплат.

6.10. Решение об установлении выплаты стимулирующего характера к окладу (должностному окладу) заместителей руководителя и главного бухгалтера принимается руководителем организации. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный срок, установленный локальным актом образовательной организации.

6.11. Применение выплат стимулирующего и компенсационного характера не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

6.12. На основании приказа/распоряжения главой города Орска или уполномоченным им лицом руководителю организации может выплачиваться единовременная выплата и материальная помощь.

6.13. Единовременное премирование руководителя организации производится по итогам работы (квартал, год, месяц) с учетом одного из следующих показателей:

- выполнение дополнительных поручений учредителя;
- отсутствие нарушений, выявленных уполномоченным органом при проверке: требований пожарной безопасности, требований охраны труда, эффективности и целевого использования бюджетных средств;
- отсутствие замечаний **управления образования администрации г. Орска** в части предоставления учреждением информации по отдельным запросам.

Размер стимулирующих выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере.

6.14. При наличии дисциплинарного взыскания премия не выплачивается.

6.15. Материальная помощь руководителю организации выплачивается в размере, не превышающем один оклад (должностной оклад), при условии представления документов, подтверждающих право на получение данной выплаты в следующих исключительных случаях:

- смерть близких родственников (родителей, детей, супруга(и));
- утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия;
- потребность в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией.

6.16. С учетом условий труда заместителей руководителя организации, главного бухгалтера устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами VII, VIII данного Положения.

## **VII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

7.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам организаций устанавливаются выплаты компенсационного характера.

7.2. Работникам организаций могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;



- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещения профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплата руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру за специфику работы;

- выплаты, обеспечивающие исполнение действующих нормативно-правовых актов;

- выплаты за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами;

- иные выплаты компенсационного характера, установленные в учреждениях коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.

7.3. За работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, согласно квалификационным характеристикам, непосредственно связанную с деятельностью образовательных организаций по реализации образовательных программ педагогическому работнику, осуществляются следующие выплаты к окладу (должностному окладу):

<b>Виды работ</b>	<b>Размер</b>
Заведование кабинетами	10 %
Руководство предметными и методическими объединениями, инновационными площадками регионального и муниципального уровня (оплате подлежит руководство не более 2-мя предметными и методическими объединениями, инновационными площадками)	15 %
Работа в городской комиссии по комплексной диагностике обучающихся, работа в городской автоматизированной информационной системе, работа по организации муниципальных, областных и иных массовых мероприятий (в организациях дополнительного образования) (оплате подлежит работа не более, чем по двум основаниям)	10 %
Заведование учебной мастерской: до 10 классов-комплектов от 11 до 20 классов-комплектов от 21 и более классов-комплектов	15% 20% 25%

<b>Виды работ</b>	<b>Размер</b>
Классное руководство	1,5 % (за одного учащегося)
Руководство спортивным клубом (физическое воспитание): от 10 до 19 классов-комплектов от 20 до 29 классов-комплектов от 30 и более классов-комплектов	25 % 50 % 100 %

7.4. Педагогическим работникам за специфику работы в отдельных образовательных организациях производится доплата с учетом фактического объема учебной нагрузки.

7.4.1. Доплата производится работникам в следующих размерах:

<b>Категория работников</b>	<b>Виды выплат, специфика и условия работы</b>	<b>Значение</b>
Педагогическим работникам	За реализацию индивидуального образовательного маршрута, адаптированной образовательной программы с детьми – инвалидами и детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья***	20 %
Педагогическим работникам	За реализацию индивидуального образовательного маршрута, адаптированной образовательной программы на дому с детьми – инвалидами и детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья (с учетом фактического объема учебной нагрузки)	20 %
Младшим воспитателям	За работу в группах с детьми – инвалидами и детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья***	15%

\*\*\* Данный коэффициент применяется пропорционально количеству детей - инвалидов или детей, имеющих ограниченные возможности здоровья. В дошкольных группах расчет ведется из предельного количества детей, определенного Приказом Министерства просвещения РФ от 31 июля 2020 г. № 373 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования», в классах общеобразовательных организаций от реализуемого варианта стандарта для детей с ОВЗ.

Решение о размере соответствующих выплат и перечень работников, которым могут устанавливаться доплата за специфику работы, в зависимости от степени и продолжительности обучения, принимается руководителем организации.

Данные выплаты компенсационного характера устанавливаются на определенный период времени, установленный локальным актом образовательной организации.

7.5. Доплата за проверку письменных работ к окладу (должностному окладу) с учетом фактического объема учебной нагрузки:

<b>Виды работ, классы / наполняемость</b>	<b>до 15 человек</b>	<b>15 и более человек</b>
1-4 классы	5%	10 %
5-11 (12) классы - русский язык, литература, математика	7,5 %	15 %
5-11 (12) классы - иностранный язык	5 %	10 %
5-11 (12) классы - физика, химия, история, обществознание, биология и география	2,5 %	5 %

Работникам, ведущим индивидуальные занятия на дому, а также групповые и индивидуальные занятия в больнице или санатории, дополнительная оплата за проверку письменных работ не производится.

7.6. Выплаты работникам организаций, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам организаций, получавшим ее ранее. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

7.7. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.8. Оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, 35 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.9. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам организаций в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.10. Оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.11. В соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации работникам могут устанавливаться компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

7.12. Конкретный размер компенсационных выплат устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором и приказом работодателя.

7.13. Иные выплаты компенсационного характера определяются в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.14. Выплата компенсационного характера руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру за специфику работы.

7.15. Выплата компенсационного характера, обеспечивающая исполнение действующих нормативно-правовых актов.

7.16 Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 15 % к начисленной заработной плате.

### **VIII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

8.1. В целях поощрения работников организаций за выполненную работу локальным нормативным актом организации устанавливается порядок выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год).

8.2. Водителям, по решению работодателя, может устанавливаться коэффициент к окладу за классность (в соответствии с постановлением СССР и ВЦСПС от 20 февраля 1984 года № 58/3-120 (раздел «Автомобильный транспорт и городской электротранспорт» «Квалификационного справочника профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады»). Надбавка за классность утверждается работодателем в виде фиксированного коэффициента к окладу (должностной оклад) в следующих размерах:

- 1) I класс - 125%;
- 2) II класс - 100%.

Квалификация класса может быть присвоена водителям, которые прошли соответствующую подготовку и получили удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств.

Классность водителей (повышение или понижение) определяется в учреждении квалификационной комиссией, которая проводит соответствующую аттестацию. Решение о присвоении классности утверждается приказом работодателя, а также производится соответствующая запись в трудовую книжку работника уполномоченным лицом.

Классность водителей имеет ступени:

1) I класс - водитель, имеющий водительское удостоверение на управление транспортными средствами с открытыми категориями «В», «С», «Е» и «Д». Непрерывный стаж работы должен быть не менее двух лет в качестве водителя автомобиля 2 класса;

2) II класс - водитель, имеющий водительское удостоверение на управление транспортными средствами с открытыми категориями «В», «С», «Е» или только «Д»

(«Д» или «Е»). Непрерывный стаж работы должен быть не менее трех лет в качестве водителя автомобиля 3 класса.

8.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный срок, установленный локальным актом.

8.4. Конкретный размер стимулирующих и премиальных выплат может определяться как в процентах к окладу (должностной оклад) работника, так и в абсолютном размере по приказу руководителя организации.

Максимальный размер премий определяется локальным нормативным актом организации.

## **IX. Формирование фонда оплаты труда**

9.1. Фонд оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации г. Орска, формируется из окладов (должностных окладов), выплат стимулирующего и компенсационного характера.

9.2. Ставки заработной платы определяются на предстоящий финансовый год исходя из штатного расписания организации.

9.3. Фонд оплаты труда работников формируется в пределах размера финансового обеспечения муниципального задания и средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности.

**«Положение об установлении выплат стимулирующего характера  
руководителям муниципальных образовательных организаций,  
подведомственных управлению образования города Орска, определении  
условий , порядка и размера их установления»**

**Критерии оценки качества и эффективность деятельности руководителя МОАУ  
"СОШ № г. Орска" за кв 202\_\_ г.**

№	Критерий оценивания	Самооценка	Оценка экспертной комиссии	Сред. балл
<b>1. Эффективность управленческой деятельности (максимум 33 баллов)</b>				
<b>1.1</b>	Эффективность финансово - экономической и имущественной деятельности руководителя:			
	выполнение муниципального задания (с учетом установленного отклонения 5%) - 1 балл	1		
	исполнение предписаний надзорных органов о нарушении законодательства за отчетный период - 1 балл	1		
	наличие и реализация действующей программы развития - 1 балл	1		
	реализация указов президента по недопущению снижения уровня заработной платы работников ОО по сравнению с предыдущим периодом (доля расходов на оплату труда за счет средств от приносящей доход деятельности не менее 1,9%) - 1 балл	1		
	сохранность контингента обучающихся, отсутствие текучести кадров с учетом объективных причин - 1 балл	1		
<b>Максимум – 5 баллов</b>		<b>5</b>		
<b>1.2</b>	Эффективная организация документального оформления процедур размещения заказов (договоров) в соответствии с требованиями законодательства:			
	отсутствие замечаний по закупкам – <b>2 балла</b>	2		
	наличие замечаний по закупкам – <b>0 баллов</b>			
<b>Максимум –2 балла</b>		<b>2</b>		
<b>1.3</b>	Реализация программы и плана мероприятий по энергосбережению за отчетный период:			
	экономия имеется- <b>2 балла</b>	2		
	- экономия отсутствует – <b>0 баллов</b>			
<b>Максимум – 2 балла</b>		<b>2</b>		
<b>1.4</b>	отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания – <b>2балла</b>	2		
	отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций – <b>2 балла</b>	2		
	создание условий для безопасного пребывания в ОО всех участников образовательных отношений (отсутствие травматизма среди воспитанников и работников во время образовательного процесса) – <b>2 балла</b>	2		

	<b>Максимум – 6 баллов</b>	<b>6</b>		
<b>1.5.</b>	Улучшение материально – технической, ресурсной базы ОО путем привлечения внебюджетных средств (проекты, гранты и др.): - до 50 тыс. рублей- 1 балл; - от 60 до 100 тыс. рублей – 2 балла; - от 100 до 200 тыс. рублей – 3 балла - свыше 201 тыс. рублей – 4 балла	0		
	Реализация проектов по благоустройству и сезонному, праздничному оформлению территории ОО – <b>2 балла</b>	2		
	Реализация проекта по ремонту и содержанию здания – <b>2 балла</b>	2		
	<b>Максимум –4 балла</b>	<b>4</b>		
<b>1.6.</b>	Отсутствие необсужденной кредиторской и дебиторской задолженности – <b>2 балла</b>	2		
	<b>Максимум: 3 балла</b>	<b>2</b>		
<b>1.7.</b>	Доход внебюджетных средств за счет оказания платных образовательных услуг за отчетный период (квартал): - до 50 тыс.- <b>1 балл</b>			
	- от 60 до 100 тыс. – <b>2 балла</b>			
	- от 101 до 300 тыс. – <b>3 балла</b>			
	- от 301 до 500 тыс. и выше – <b>4 балла</b>			
	<b>Максимум – 4 балла</b>	<b>4</b>		
<b>1.8.</b>	Работа ОО с семьями группы социального риска, грамотное ведение документации (посещение, консультации, профилактическая работа) . <b>Максимум- 2 балла</b>	2		
	<b>Максимум – 2 балла</b>	<b>2</b>		
	Своевременность перечисления страховых взносов на обязательное пенсионное и медицинское страхование, страхование от несчастных случаев, налогов и сборов - <b>2 балла</b>	2		
<b>1.9.</b>	Полнота, достоверность и своевременность размещения информации о деятельности на сайте <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a> в сети Интернет - <b>2 балла</b>	2		
	Создание условий для 100% вовлечения членов коллектива в профсоюзную организацию, своевременное заполнение АИС своевременное заполнение АИС Реестр Общероссийского профсоюза образования - <b>2 балла</b>	2		
	<b>Максимум – 6 баллов</b>	<b>6</b>		
	<b>ИТОГО 1 раздел</b>	<b>33</b>		
<b>2. Эффективность образовательного процесса (максимум 40 баллов)</b>				
<b>2.1.</b>	Качество подготовки обучающихся:			
	2.1.1 Наличие расширенного содержания образования (углубленное изучение предметов) - 2 балла	2		
<b>1.</b>	2.1.2.Доля обучающихся по программам основного, среднего общего образования, охваченных мероприятиями, направленными на раннюю профессиональную ориентацию, в том числе в рамках программы «Билет в будущее» и Проектория - 2 балла	2		

	2.1.3. Охват обучающихся цифровыми платформами для обучения: - яндекс-учебник - урок цифры - яндекс-лицей - функциональная грамотность и др. Максимум - 2 балла	2		
	2.1.4 Система взаимодействия с учреждениями социума для реализации образовательного и воспитательного процесса: 1 мероприятие - 1 балл 2 мероприятия- 2 балла 3 мероприятия- 3 балла  <b>Максимум - 3 балла</b>	3		
	2.1.6. Результаты ОГЭ (средний балл по русскому языку и математике > или равен среднему баллу по городу) <b>Максимум - 2 балла.</b>	2		
	<b>Максимум: 22 балла</b>	<b>12</b>		
2.	Организация системы дополнительного образования в ОО через информационный портал Навигатор (% детей, учтенных в портале):			
2.	- менее 75% – <b>1 балл</b>			
	- от 75% до 84% – <b>2 балла</b>			
	- от 85% до 100% – <b>3 балла</b>	3		
	<b>Максимум – 3 балла</b>	<b>3</b>		
2.	Участие ОО в реализации социокультурных проектах, акциях, волонтерском и молодежном движении (РДШ, Юнармия и пр.)			
3	- на муниципальном уровне – <b>1 балл</b>	1		
	- на региональном уровне - <b>2 балла</b>	2		
	- на федеральном уровне – <b>3 балла</b>	3		
	Реализация социокультурного проекта «Пушкинская карта» - <b>2 балла</b>	<b>2</b>		
	<b>Максимум – 8 балла</b>	<b>8</b>		
2.	Участие обучающихся в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях, олимпиадах			
4.	- муниципальный уровень - <b>1 балл</b> ;			
	- муниципальном, региональном уровнях – <b>2 балла</b> ;			
	- муниципальном, региональном, федеральном уровнях - <b>3 балла</b>	3		
	<b>Максимум: 3 балла</b>	<b>3</b>		
2.	Наличие достижений (наград и грантов) коллектива, работников ОО, индивидуальных и коллективных по внедрению в практику современных образовательных технологий – <b>2 балла</b>	2		
5.	<b>Максимум – 2 балла</b>	<b>2</b>		
2.	Деятельность ОО в режиме экспериментальной (пилотной) площадки, опорного учреждения, базовой площадки различного уровня: (Приказ УО, МО)			
7.	муниципальный уровень - 1 балл	1		
	региональный уровень - 2 балла	2		



	федеральный уровень - 3 балла	0		
	<b>Максимум: 6 баллов</b>	<b>3</b>		
2. 8	Наличие в ОО педагогов-экспертов: педагоги-члены экспертных групп по проведению экспертизы практической деятельности педагогов в рамках аттестации на высшую и первую квалификационную категорию; - эксперты муниципального уровня; члены предметных комиссий по проверке работ ОГЭ; - участие педагогов в процедуре проведения и проверке мониторинговых работ, ОГЭ и пр. <b>Максимум- 4 баллов</b>	4		
	<b>Максимум: 4 балла</b>	<b>4</b>		
	<b>ИТОГО 2 раздел</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	
<b>3. Информационная открытость школьной организации (Максимум 7 баллов)</b>				
	Функционирование официального сайта ОО:			
	Своевременное обновление и актуализация информации, размещаемой на сайте ОО в соответствии с требованиями законодательства РФ, информационная наполняемость официального сайта- 2 балла	2		
3. 1.	- наличие обновляемых страниц педагогов в социальных сетях и других мессенджерах (WhatsApp, Viber, Facebook Messenger и др.), в том числе на сайте ОО – 2 балла	2		
	- размещение опыта работы образовательной организации и педагогических работников на профессиональных платформах, в том числе на сайте НМЦ:			
	- от 1 до 3 размещений – 1 балла			
	- от 4 до 5 размещений – 2 баллов			
	- от 6 до 8 размещений – 3 баллов	3		
	<b>Максимум: 7 баллов</b>	<b>7</b>		
<b>4. Исполнительская дисциплина руководителя: (Максимум 2 балла)</b>				
4. 1.	-качественное и своевременное предоставление информации по запросам УО – 1 балла	1		
	- своевременная сдача отчетности, заполнение гугл – таблиц, мониторинга по заболеваемости, вакцинации, тепловому режиму, ремонтам и др. – 1 балл	1		
	<b>Максимум – 2 балла</b>	<b>2</b>		
<b>5. Особые условия: (Максимум 6 баллов)</b>				
5. 1.	- Участие руководителя ОО в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп – 4 балла	4		
	Выполнение отдельных разовых поручений. отличающихся от трудовых функций 2 балла	2		
	<b>Максимум – 6 баллов</b>	<b>6</b>		
	<b>ВСЕГО</b>	<b>88</b>		
<b>Максимальное количество баллов 88 баллов</b>				
<b>По каждому параметру указано максимальное количество баллов</b>				

## Критерии оценки качества и эффективность деятельности руководителя ДОУ за \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

Наименование учреждения

№	Критерий оценивания	Самооценка	Оценка эксперт. комиссии	Сред. балл
<b>1. Эффективность управленческой деятельности (максимум 48 баллов)</b>				
<b>1.1.</b>	Эффективность финансово - экономической и имущественной деятельности руководителя:			
	исполнение предписаний надзорных органов о нарушении законодательства за отчетный период <b>1 балл</b>			
	наличие и реализация действующей программы развития <b>1 балл</b>			
	реализация указов президента по недопущению снижения уровня заработной платы работников ДОО по сравнению с предыдущим периодом (доля расходов на оплату труда за счет средств от приносящей доход деятельности не менее 1,9%) <b>1 балл</b>			
	сохранность контингента воспитанников, отсутствие текучести кадров с учетом объективных причин <b>1 балл</b>			
	<b>Максимум – 4 балла</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>1.2.</b>	Организация и качество персонифицированного учета детей на платформе АИС «Электронный детский сад» (заполнение отчетов по контингенту детей, предоставление приказов о зачислении, отчислении и переводе в УО, актуализация информации на сайте ДОО в разделе «Вакантные места»):			
	имеются замечания - <b>0 баллов</b>			
	соответствует требованиям – <b>2 балла</b>			
	<b>Максимум – 2 балла</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>1.3.</b>	Эффективная организация документального оформления процедур размещения заказов (договоров) в соответствии с требованиями законодательства:			
	отсутствие замечаний по закупкам – <b>2 балла</b>			
	наличие замечаний по закупкам – <b>0 баллов</b>			
	<b>Максимум – 2 балла</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>1.4.</b>	Реализация программы и плана мероприятий по энергосбережению за отчетный период:			
	экономия имеется- <b>2 балла</b>			
	- экономия отсутствует – <b>0 баллов</b>			
	<b>Максимум – 2балла</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>1.5.</b>	Удовлетворённость заказчиков качеством услуг по присмотру и уходу в ДОО ( мониторинг удовлетворенности качеством услуг по результатам анкетирования родителей):			

	менее 75% - <b>1 балл</b>			
	75-84% - <b>2 балла</b>			
	85-100% - <b>3 балла</b>			
	отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания – <b>2 балла</b>			
	отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций – <b>2 балла</b>			
	создание психологического климата в ДОО для всех участников образовательного процесса: - <b>3 балла</b>			
	<b>Сотрудники:</b>			
	менее 75% - 0,5 баллов			
	75-84% - 1 балл			
	85-100% -1,5 балла			
	<b>Воспитанники:</b>			
	менее 75% - 0,5 баллов			
	75-84% - 1 балл			
	85-100% -1,5 балла			
	создание условий для безопасного пребывания в ДОО всех участников образовательных отношений (отсутствие травматизма среди воспитанников и работников во время образовательного процесса) – <b>2 балла</b>			
	<b>Максимум – 12 баллов</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>1.6.</b>	Улучшение материально – технической, ресурсной базы ДОО путем привлечения внебюджетных средств (проекты, гранты и др.): - до 50 тыс.рублей - <b>1 балл</b> ; - от 60 до 100 тыс. рублей – <b>2 балла</b> ; - от 100 до 200 тыс. рублей – <b>3 балла</b> ; - свыше 201 тыс.рублей – <b>4 балла</b>			
	Реализация проектов по благоустройству и сезонному, праздничному оформлению территории ДОО – <b>2 балла</b>			
	Реализация проекта по ремонту и содержанию здания – <b>2 балла</b>			
	Реализация проекта по развитию спортивной инфраструктуры (спортплощадка, спортивный зал, бассейн, тропа здоровья, создание условий для эффективной физкультурно – оздоровительной работы) – <b>2 балла</b>			
	<b>Максимум – 10 баллов</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>1.7.</b>	Отсутствие текущей кредиторской задолженности по родительской плате – <b>2 балла</b>			
	Отсутствие кредиторской задолженности по выбывшим детям - <b>2 балла</b>			
	<b>Максимум: 4 балла</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>1.8.</b>	Доход внебюджетных средств за счет оказания платных образовательных услуг за отчетный период (квартал): - до 50 тыс.- <b>1 балл</b>			

	- от 60 до 100 тыс. – <b>2 балла</b>			
	- от 101 до 300 тыс. – <b>3 балла</b>			
	- от 301 до 500 тыс. и выше – <b>4 балла</b>			
	<b>Максимум – 4 балла</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>1,9</b>	Работа ОО с семьями группы социального риска, грамотное ведение документации (посещение, консультации, профилактическая работа) - <b>2 балла</b>			
	<b>Максимум – 2 балла</b>		<b>0</b>	
<b>1.10.</b>	Своевременность перечисления страховых взносов на обязательное пенсионное и медицинское страхование, страхование от несчастных случаев, налогов и сборов - <b>2 балла</b>			
	Полнота, достоверность и своевременность размещения информации о деятельности на сайте www.bus.gov.ru в сети Интернет - <b>2 балла</b>			
	Создание условий для 100% вовлечения членов коллектива в профсоюзную организацию, своевременное заполнение АИС своевременное заполнение АИС Реестр Общероссийского профсоюза образования - <b>2 балла</b>			
	<b>Максимум – 6 баллов</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
	<b>ИТОГО 1 раздел</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>2. Эффективность образовательного процесса (максимум 37 баллов)</b>				
<b>2.1.</b>	Объем финансирования на реализацию ОП в соответствии с ФГОС ДО 2.1.1 Объем средств на оформление подписных изданий, приобретение методической литературы печатных учебных изданий - до 1 000,00 руб. - <b>1 балл</b> - 2 000,00 - 5 000,00 руб.- <b>2 балла</b> - 5 000,00 - 10 000,00 руб. - <b>3 балла</b> - 10 000,00 руб. и выше – <b>4 балла</b> <b>Максимум - 4 балла</b>			
	2.2.2 Объем средств на оснащение РППС в соответствии с ОП ДО (АОП ДО) (приобретение игрового и дидактического материала, электронных средств обучения) - до 3 000,00 руб. - 1 балл - 3 000,00-10 000,00 руб. - 2 балла - свыше 10 000,00 руб. - 3 балла <b>Максимум - 3 балла</b>			
	2.2.3 Система взаимодействия с учреждениями социума для реализации образовательного и воспитательного процесса: 1 мероприятие - <b>1 балл</b> 2 мероприятия- <b>2 балла</b> 3 мероприятия- <b>3 балла</b> <b>Максимум - 3 балла</b>			
	2.2.4. Удовлетворённость заказчиков качеством образовательных услуг (мониторинг удовлетворенности качеством дошкольного образования по результатам анкетирования родителей): - менее 75% - <b>1 балл</b> ; 75-84% - <b>2 балла</b> ; 85-100% - <b>3 балла</b>			

	<b>Максимум: 13 баллов</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>2.2.</b>	Организация системы дополнительного образования в ДОО через информационный портал Навигатор (% детей, учтенных в портале):			
	- менее 75% – <b>1 балл</b>			
	- от 75% до 84% – <b>2 балла</b>			
	- от 85% до 100% – <b>3 балла</b>			
	<b>Максимум – 3 балла</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>2.3.</b>	Участие ДОО в реализации социокультурных проектах, акциях, волонтерском движении:			
	- на муниципальном уровне – <b>1 балл</b>			
	- на региональном уровне– <b>2 балла</b>			
	- на федеральном уровне – <b>3 балла</b>			
	<b>Максимум – 6 балла</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>2.4.</b>	Охват детей, не посещающих ДОО, различными формами дошкольного образования			
	консультационными центрами, организацией групп кратковременного пребывания др. формы – <b>3 балла</b>			
	<b>Максимум – 3 балла</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>2.5.</b>	Участие воспитанников ДОО в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях:			
	- муниципальный уровень - <b>1 балл;</b>			
	-муниципальном, региональном уровнях– <b>2 балла;</b>			
	- муниципальном, региональном, федеральном уровнях - <b>3 балла</b>			
	<b>Максимум: 3 балла</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>2.6.</b>	Наличие достижений (наград и грантов) коллектива, работников ДОО, индивидуальных и коллективных по внедрению в практику современных образовательных технологий – <b>3 балла</b>			
	<b>Максимум – 3 балла</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>2.7.</b>	Деятельность ДОО в режиме экспериментальной (пилотной) площадки, опорного учреждения, базовой площадки различного уровня: (Приказ УО, МО)			
	муниципальный уровень - <b>1 балл</b>			
	региональный уровень - <b>2 балла</b>			
	федеральный уровень - <b>3 балла</b>			
	<b>Максимум: 6 баллов</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
	<b>ИТОГО 2 раздел</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

<b>3. Информационная открытость дошкольной организации (Максимум 7 баллов)</b>				
<b>3.1.</b>	Функционирование официального сайта ДОО:			
	Своевременное обновление и актуализация информации, размещаемой на сайте ДОО в соответствии с требованиями законодательства РФ, информационная наполняемость официального сайта- <b>2 балла</b>			
	- наличие обновляемых страниц педагогов в социальных сетях и других мессенджерах (WhatsApp, Viber, Facebook Messenger и др.), в том числе на сайте ДОО – <b>2 балла</b>			
	- размещение опыта работы образовательной организации и педагогических работников на профессиональных платформах, в том числе на сайте НМЦ:			
	- от 1 до 3 размещений – <b>1 балла</b>			
	- от 4 до 5 размещений – <b>2 баллов</b>			
	- от 6 до 8 размещений – <b>3 баллов</b>			
<b>Максимум: 7 баллов</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		
<b>4. Исполнительская дисциплина руководителя: (Максимум 2 балла)</b>				
<b>4.1.</b>	-качественное и своевременное предоставление информации по запросам УО – <b>1 балла</b>			
	- своевременная сдача отчетности, заполнение гугл – таблиц, мониторинга по заболеваемости, вакцинации, тепловому режиму, ремонтам и др. – <b>1 балл</b>			
<b>Максимум – 2 балла</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		
<b>5. Особые условия: (Максимум 6 баллов)</b>				
<b>5.1.</b>	Участие руководителя ДОО в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп <b>4 балла</b>			
	Выполнение отдельных разовых поручений. отличающихся от трудовых функций <b>2 балла</b>			
<b>Максимум – 6 баллов</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		
	<b>ВСЕГО</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>Максимальное количество баллов 100 баллов</b>				
<b>По каждому параметру указано максимальное количество баллов</b>				

**Критерии оценки качества и эффективности деятельности  
руководителя УДО за \_\_\_\_\_ кв 202 г.**

№	Критерий оценивания	Самооценка	Оценка экспертной комиссии	Сред. балл
<b>1. Эффективность управленческой деятельности (максимум 34 балла)</b>				
<b>1.1</b>	Эффективность финансово - экономической и имущественной деятельности руководителя:			
	исполнение предписаний надзорных органов о нарушении законодательства за отчетный период - <b>1 балл</b>			
	наличие и реализация действующей программы развития - <b>1 балл</b>			
	реализация указов президента по недопущению снижения уровня заработной платы работников ОО (УДО) расходов на оплату труда за счет средств от приносящей доход деятельности не менее 0,9%) - <b>1 балл</b>			
	сохранность контингента обучающихся, отсутствие текучести кадров с учетом объективных причин - <b>1 балл</b>			
	<b>Максимум – 4 балла</b>			
<b>1.2.</b>	Организация и качество персонифицированного учета детей на портале «Навигатор дополнительного образования Оренбургской области» (в соответствии с муниципальным заданием):			
	заполнение сведений с нарушением сроков или с нарушением % детей, учтенных на портале - <b>0 баллов</b>			
	своевременное заполнение сведений и 100 % учета детей на портале – <b>3 балла</b>			
	<b>Максимум – 3 балла</b>			
<b>1.3.</b>	Эффективная организация документального оформления процедур размещения заказов (договоров) в соответствии с требованиями законодательства:			
	отсутствие замечаний по закупкам - <b>2 балла</b>			
	наличие замечаний по закупкам – <b>0 баллов</b>			
	<b>Максимум – 2 балла</b>			

1.4	Реализация программы и плана мероприятий по энергосбережению за отчетный период:			
	экономия имеется - <b>2 балла</b>			
	экономия отсутствует - <b>0 баллов</b>			
	<b>Максимум – 2 балла</b>			
1.5.	Удовлетворенность заказчиков качеством образовательных услуг в УДО (мониторинг удовлетворенности качества услуг по результатам анкетирования):			
	менее 75 % - <b>1 балл</b>			
	75-84 % - <b>2 балла</b>			
	85-100 % - <b>3 балла</b>			
	отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций - <b>2 балла</b>			
	создание условий для безопасного пребывания в УДО всех участников образовательных отношений (отсутствие травматизма среди обучающихся и работников во время образовательного процесса) - <b>2 балла</b>			
	<b>Максимум – 7 баллов</b>			
1.6.	Улучшение материально-технической, ресурсной базы УДО путем привлечения внебюджетных средств (проекты, гранты и др.): от 50 тыс. - <b>1 балл</b> от 60 до 100 тыс. рублей - <b>2 балла</b> от 100 до 200 тыс. рублей - <b>3 балла</b> свыше 201 тыс. рублей - <b>4 балла</b>			
	Реализация проектов по благоустройству и сезонному, праздничному оформлению территории УДО - <b>2 балла</b>			
	Реализация проекта по ремонту и содержанию здания – <b>2 балла</b>			
	<b>Максимум –8 баллов</b>			
1.7.	Отсутствие необоснованной и неурегулируемой кредиторской и дебиторской задолженности - <b>2 балла</b>			
	<b>Максимум – 2 балла</b>			



1.8.	Своевременность перечисления страховых взносов на обязательное пенсионное и медицинское страхование, страхование от несчастных случаев, налогов и сборов - <b>2 балла</b>			
	Полнота, достоверность и своевременность размещения информации о деятельности на сайте www.bus.gov.ru в сети Интернет - <b>2 балла</b>			
	Создание условий для 100% вовлечения членов коллектива в профсоюзную организацию, своевременное заполнение АИС Реестр Общероссийского профсоюза образования - <b>2 балла</b>			
	<b>Максимум – 6 баллов</b>			
<b>ИТОГО 1 раздел</b>				
<b>2. Эффективность образовательного процесса (максимум 54 балла)</b>				
2. 1.	Реализация дополнительных общеразвивающих программ, направленных на выявление и поддержку одаренных детей, с учетом приоритетных направленностей развития системы дополнительного образования (техническая, естественно-научная, туристско-краеведческая и пр.) - <b>4 балла</b>			
	Реализация дополнительных общеразвивающих программ, направленных на: -работу с детьми с особыми потребностями в образовании (дети с ОВЗ, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети, состоящие на учете КДНиЗП, ВШУ, ПДН и др.) - <b>4 балла</b>			
	Участие обучающихся УДО в олимпиадах, смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях, в т.ч. онлайн, офлайн: <b>максимально: 10 баллов</b> муниципальный уровень - <b>1 балл</b> региональный уровень - <b>2 балла</b> федеральный уровень - <b>3 балла</b> международный уровень - <b>4 балла</b>			

	<p>Достижения (наличие призовых мест) обучающихся УДО в олимпиадах, смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях, в т.ч. онлайн, офлайн:  <b>максимально 10 баллов</b>  муниципальный уровень - <b>1 балла</b>  региональный уровень - <b>2 балла</b>  федеральный уровень - <b>3 балла</b>  международный уровень - <b>4 баллов</b></p>			
	<b>Максимум: 28 баллов</b>			
	Участие и реализация социально значимых мероприятий городского уровня для граждан всех возрастов, в т.ч. онлайн, офлайн: <b>максимально 3 балла</b>			
2.	1 мероприятие – <b>1 балл</b>			
2.	2 мероприятия – <b>2 балла</b>			
	3 мероприятия – <b>3 балла</b>			
	<b>Максимум – 3 балла</b>			
2. 3	Наличие дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ/проектов в сетевой форме организации, в том числе на договорной основе с организациями дошкольного, общего и дополнительного образования детей, организациями профессионального образования - <b>3 балла</b>			
	<b>Максимум – 3 балла</b>			
2. 4.	Реализация социокультурных проектов в УДО: наличие музея, родительского клуба, других социальных проектов (указать) - <b>3 балла</b>			
	<b>Максимум: 3 балла</b>			
2. 5.	Работа УДО с семьями группы социального риска (консультации, профилактическая работа) - <b>2 балла</b>			
	<b>Максимум – 2 балла</b>			
2. 6.	Участие руководителя и педагогов УДО в научно-исследовательской работе, экспериментальной деятельности, конференциях, семинарах, конкурсах профессионального мастерства, в грантовой деятельности, в т.ч. онлайн, офлайн: <b>максимально 6 баллов</b>			

	муниципальный уровень - <b>1 балл</b>			
	региональный уровень - <b>2 балла</b>			
	федеральный уровень - <b>3 балла</b>			
	<b>Максимум: 6 баллов</b>			
2. 7.	Деятельность УДО в режиме ресурсного центра, базового учреждения, опорного учреждения, базовой площадки различного уровня согласно приказу УО, МО ОО: <b>максимально 6 баллов</b> муниципальный уровень - <b>2 балла</b> региональный уровень - <b>3 балла</b> федеральный - <b>1 балла</b>			
	Размещение опыта работы образовательной организации и педагогических работников на профессиональных платформах, в том числе на сайте НМЦ (не менее 8 размещений за отчетный период) - <b>3 балла</b> от 1 до 3 размещений - <b>1 балл</b> от 4 до 5 размещений - <b>2 балла</b> от 6 до 8 размещений - <b>3 балла</b>			
	<b>Максимум: 9 баллов</b>			
<b>ИТОГО 2 раздел</b>				
<b>3. Информационная открытость УДО (Максимум 4 балла)</b>				
3.1.	Функционирование официального сайта УДО:			
	Своевременное обновление и актуализация информации, размещаемой на сайте УДО в соответствии с требованиями законодательства РФ, информационная наполняемость официального сайта- <b>2 балла</b>			
	Наличие обновляемых страниц педагогов в социальных сетях и других мессенджерах (WhatsApp, Viber, Facebook Messenger и др.), в том числе на сайте УДО – <b>2 балла</b>			
	<b>Максимум: 4 балла</b>			
<b>4. Исполнительская дисциплина руководителя: (Максимум 2 балла)</b>				
4.1.	качественное и своевременное предоставление информации по запросам УО - <b>1 балл</b>			
	- своевременная сдача отчетности, заполнение гугл – таблиц, мониторинга по заболеваемости, вакцинации, тепловому режиму, ремонтам и др. – <b>1балл</b>			

	<b>Максимум – 2 балла</b>			
<b>5. Особые условия: (Максимум 6 баллов)</b>				
<b>5.1.</b>	Участие руководителя <b>УДО</b> в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп - <b>4 балла</b>			
	Выполнение отдельных разовых поручений. отличающихся от трудовых функций <b>2 балла</b>			
	<b>Максимум – 6 баллов</b>			
	<b>ВСЕГО</b>			
<b>Максимальное количество баллов 100 баллов</b>				
<b>По каждому параметру указано максимальное количество баллов</b>				

**Приложение №8**  
**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**  
**к трудовому договору № \_\_\_\_\_**

г. Орск

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

Муниципальное общеобразовательное автономное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №---- г. Орска», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора ....., действующего на основании Устава, с одной стороны, и \_\_\_\_\_, именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, в дальнейшем совместно именуемые «Стороны», в соответствии со ст.ст. 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации заключили настоящее дополнительное соглашение (далее – Соглашение) о нижеследующем:

**1. На основании письменного согласия работнику поручается выполнение дополнительной работы, в объеме (функции) указанном в п.1.1.**

1.1. Участие при проведении пробных, тренировочных ОГЭ, ЕГЭ и других мониторинговых работ на ППЭ и ППР в качестве: руководитель ППЭ/ППР, член ГЭК, помощник руководителя, технический специалист, организатор в аудитории (ответственный), организатор вне аудитории в соответствии с функциями согласно методическим рекомендациям Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки РФ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования 2023 году; по подготовке и проведению единого государственного экзамена в пунктах проведения экзаменов в 2023 году (письмо Рособнадзора от 01.02.2023 № 04-31) в даты и месте согласно Приложению № 1.

**2. За выполнение дополнительно возложенных обязанностей по подготовке и проведению пробных, тренировочных ОГЭ, ЕГЭ и других мониторинговых работ на ППЭ и ППР согласно Приложению № 2. Оплата производится в день выплаты заработной платы.**

3. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую Сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (согласно даты, установленной Приложением № 1) до проведения пробных, тренировочных ОГЭ, ЕГЭ и других мониторинговых работ на ППЭ и ППР.

4. Настоящее Соглашение вступает в силу со дня подписания его Сторонами и имеет одинаковую юридическую силу.

5. Иные условия Трудового договора, не затронутые настоящим дополнительным Соглашением, остаются неизменными.

6. Настоящее Соглашение является неотъемлемой частью Договора, составлено в двух экземплярах, один из которых хранится у Работодателя, другой находится у Работника. Оба экземпляра имеют равную юридическую силу.

**Реквизиты Сторон:**

<p style="text-align: center;"><b>РАБОТОДАТЕЛЬ:</b></p> <p>Муниципальное общеобразовательное автономное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №----</p> <p>Адрес:</p>	<p style="text-align: center;"><b>РАБОТНИК:</b></p>
---	---

Текст настоящего дополнительного соглашения мною прочитан и понятен, с условиями настоящего договора согласна, второй экземпляр настоящего соглашения на руки получила

\_\_\_\_\_  
(дата и подпись Работника)

График  
выполнения работ - проведения мероприятий и место их проведения

№ п/п	Дата проведения мероприятия	Наименование мероприятия	Место проведения мероприятия

<b>РАБОТОДАТЕЛЬ:</b> Муниципальное общеобразовательное автономное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №---- Адрес:	<b>РАБОТНИК:</b>
--	------------------

Текст настоящего приложения мною прочитан и понятен, с условиями приложения согласна, второй экземпляр настоящего приложения на руки получила

\_\_\_\_\_ (дата и подпись Работника)

Размер оплаты труда в соответствии  
с выполняемой функцией

№ п/п	Выполняемый объем (функция)	Размер оплаты, с учетом Уральского коэффициента 15 %
1.		
2.		
3.		
4.		

<b>РАБОТОДАТЕЛЬ:</b> Муниципальное общеобразовательное автономное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №---- Адрес:	<b>РАБОТНИК:</b>
--	------------------

Текст настоящего приложения мною прочитан и понятен, с условиями приложения согласна, второй экземпляр настоящего приложения на руки получила

\_\_\_\_\_ (дата и подпись Работника)

<b>Размер доплат за выполнение дополнительной работы (ГИА)</b>	
<b>Трудовая функция</b>	<b>Доплата, руб.</b>
Руководитель ППЭ/ППР	2 000,00
Технический специалист	2 000,00
Член ГЭК	2 000,00
Ответственный организатор ППЭ	1 500,00
Организатор ППЭ	1 000,00
Дежурный ППЭ	500,00