

ПРИНЯТО:  
Общим собранием трудового коллектива  
Протокол №2 от 12.01.2022г.  
С изменениями протокол №1 от 09.09.2022

УТВЕРЖДЕНО:  
Приказом по школе №01-09/8 от 12.01 2022г.  
Директор школы \_\_\_\_\_ Л.Я.Ванеева

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
МОУ «Усогорская средняя общеобразовательная  
школа с углубленным изучением  
отдельных предметов»

2022 год

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Удорского района, в отношении которых администрация муниципального района «Удорский» осуществляет функции и полномочия учредителя (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Республики Коми от 20 января 2010 г. № 14 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Коми», приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми от 28.06.2018 года № 259-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных организаций Республики Коми, в отношении которых Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя» и определяет систему оплаты труда (далее - отраслевая система оплаты труда), Постановлением администрации МР «Удорский» от 29.06.2018 года №413 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Удорского района», в отношении которых администрация муниципального района «Удорский» осуществляет функции и полномочия учредителя (далее – Организации).

2. Положение включает в себя:

- должностные оклады (оклады) руководителей, специалистов, служащих и рабочих школы;
- размеры повышения должностных окладов (окладов) работников школы;
- выплаты компенсационного характера работникам школы;
- выплаты стимулирующего характера работникам школы;
- порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников школы;
- порядок формирования планового фонда оплаты труда школы.

3. Система оплаты труда работников Организации формируется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

4. Локальный нормативный акт (положение), устанавливающий систему оплаты труда работников Организации, утверждается руководителем Организации с учетом мнения представительного органа работников.

5. В положение могут вноситься изменения и дополнения, вызванные изменением законодательства и появлением новых нормативно-правовых документов.

6. Положение вступает в силу с момента его принятия общим собранием работников и утверждения приказом.

7. При приёме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть ознакомлен с положением под роспись.

**Раздел 2.**  
**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ (ОКЛАДЫ) РУКОВОДИТЕЛЕЙ,  
СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ И РАБОЧИХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

1. Должностные оклады руководящих работников Организаций:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (оклад), в рублях
1	2	3
1.	Главные специалисты (главный инженер, главный механик), заведующий библиотекой <u>Организации</u>	12975

2. Должностные оклады работников Организаций устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Наименование должности	Должностной оклад (оклад), в рублях
1 квалификационный уровень	
<u>Старший вожатый</u>	10555
2 квалификационный уровень	
<u>Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог</u>	10795
3 квалификационный уровень	
<u>Воспитатель, педагог-психолог</u>	11035
4 квалификационный уровень	
<u>Педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического</u>	11275

Наименование должности	Должностной оклад (оклад), в рублях
воспитания, старший методист, тьютор<***>, <u>учитель</u> , учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	

2.2. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников включают размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

3. Должностные оклады работников культуры, искусства и кинематографии Организаций устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад, рублей
<u>библиотекарь</u> ;	10845

4. Должностные оклады работников Организаций, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

№п /п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень:		
1.	<u>Делопроизводитель; секретарь</u>	8655
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень:		
1.	<u>Лаборант</u>	8910
4 квалификационный уровень:		
1.	<u>Механик</u> ;	9675

№п /п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)

5. Размеры окладов работников Организации, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, не перечисленных в пунктах 1 и 2 раздела V настоящего приложения, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряды оплаты труда	Межразрядные коэффициенты	Рекомендуемый оклад, рублей
1	1,00	8490 (гардеробщик, дворник)
2	1,02	8655 (уборщик, сторож)
3	1,04	8825
4	1,06	8995
5	1,08	9165 (рабочий)
6	1,10	9335
7	1,125	9550
8	1,15	9760
9	1,19	10100
10	1,23	10435 (водитель)

**Перечень профессий рабочих, не перечисленных в пунктах 1- 5 раздела 2 настоящего приложения, применяемый к размерам окладов в соответствии с постановлениями Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 31 января 1985 г. N 31/3-30 и Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 г. N 31**

Наименования профессии рабочих
1
- гардеробщик

- дворник
- истопник
- кастелянша
- кладовщик
- сторож
- уборщик служебных помещений
- машинист по стирке белья
- подсобный работник
- повар
- рабочий по обслуживанию здания
- кочегар
- водитель
- механик

Размер оклада, определяемый в соответствии с 9 - 10 разрядами оплаты труда, устанавливается высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

Перечень профессий рабочих, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, определяется локальным актом Организации с учетом мнения представительного органа работников. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие не менее 6 разряда согласно Единого тарифно-квалификационного справочника.

Вопрос об установлении конкретному рабочему указанного оклада решается руководителем Организации с учетом мнения представительного органа работников с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

7. Заместителям руководителей отделений, отделов, подразделений Организаций устанавливается должностной оклад на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

### Раздел 3. РАЗМЕРЫ ПОВЫШЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, (окладов) работников	Размер повышения, в процентах к должностному окладу (окладу)
1.	Педагогическим работникам за наличие:	
	первой квалификационной категории	20
	высшей квалификационной категории	40

Примечание:

1. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада (оклада) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада (оклада) без учета повышения по другим основаниям.

2. Повышенные должностные оклады (оклады) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (окладов).

#### **Раздел 4. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ОРГАНИЗАЦИЙ**

1. Выплатами компенсационного характера являются:

1) доплаты работникам Организации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

2) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3) доплаты молодым специалистам Организаций;

4) компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена;

5) компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена;

6) районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Работникам Организации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) в следующих размерах:

2.1 Доплата за работу в ночное время производится работникам Организации в размере не менее 35% часовой должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

2.2. Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (окладу)
1.	Педагогическим работникам образовательных организаций за классное руководство (руководство группой) (доплата за классное руководство устанавливается исходя из численности обучающихся по состоянию на 1 сентября)	от 10 до 30

2.	Учителям 1 - 4 классов за проверку тетрадей (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
3	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ и учителям, осуществляющим дистанционное обучение детей-инвалидов, за рецензирование письменных работ в электронном виде (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 15
4.	За обслуживание вычислительной техники учителю, преподавателю, на которого возложено заведование кабинетом информатики и вычислительной техники, за каждый работающий компьютер при условии отсутствия в штатном расписании должности техника, инженера (по вычислительной технике)	до 2
5.	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы <u>за заведование учебными кабинетами</u> (лабораториями, <u>мастерскими</u> )  (доплата за заведование производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующей должности руководителя структурного подразделения; доплата за заведование учебными мастерскими производится каждому работнику в зависимости от количества мастерских)	до 10
6.	<u>За руководство республиканскими, городскими, районными школьными методическими объединениями, цикловыми, предметными комиссиями; работникам образовательных организаций за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию</u>  (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	до 15
7.	Педагогическим работникам <u>за заведование вечерним, заочным</u> отделениями  (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения, выполняющего функциональные обязанности по руководству вечерним, заочным отделением)	до 15



8.	<p>Водителям автотранспортных средств за техническое обслуживание автотранспортных средств (доплата производится при условии отсутствия в штате Организации должности механика) Механик работает на 0,4 по совместительству</p>	до 30
9.	<p>Педагогическим работникам организаций образования за заведование <u>музеями</u>, тренажерными залами, за руководство центром воспитательной работы по месту жительства, <u>за руководство клубами и объединениями патриотической и спортивной направленности</u> (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения)</p>	до 20
10.	<p>Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов)</p>	до 10
11.	<p>Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, устанавливается ежемесячное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей (далее – ежемесячное денежное вознаграждение). Одному педагогическому работнику может быть установлено не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах. Ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе(ах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее-класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы. Ежемесячное денежное вознаграждение осуществляется за счёт средств федерального бюджета с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.»</p>	5000

2.3. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

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.

2.4. Другие доплаты работникам Организации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Доплаты работникам Организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

4. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Организации, устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (окладу)
1	2
Молодым специалистам:	
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в Организации городов и поселков городского типа	25

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Организациях на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

4.1. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 4.3 и 4.4 настоящего приложения.

4.2. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в Организациях, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 4.3. настоящего раздела.

4.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в организациях образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.4. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в Организациях (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в Организациях в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательной организации.

4.5. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с пунктами 4.2, 4.3, 4.4, 4.5 настоящего Положения, продолжается со дня прекращения указанных событий.

5. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена осуществляется выплата компенсационного характера - компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена осуществляется в размерах и порядке, установленных постановлением Правительства Республики Коми от 24 апреля 2014 г. № 161 «Об установлении размера и порядка выплаты педагогическим работникам, участвующим в государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

6. Педагогическим работникам, участвующим в проведении основного государственного экзамена, в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения основного государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется выплата компенсационного характера - компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена. Компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется в размере 300 рублей за 1 день.

Выплата педагогическим работникам компенсации за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с учетом количества дней, в

которые педагогические работники непосредственно участвовали в подготовке и проведении основного государственного экзамена на основании приказа руководителя образовательной организации об установлении компенсации за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена, издаваемого по результатам обработки основного государственного экзамена, в ближайший установленный локальным нормативным правовым актом образовательной организации день выплаты заработной платы, но не позднее 20 календарных дней со дня подписания приказа.

На период проведения основного государственного экзамена педагогические работники образовательных организаций, участвующие в проведении основного государственного экзамена в рабочее время, освобождаются от основной работы, а также указанным работникам сохраняется средний заработок по основному месту работы.

7. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников Организаций устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации.

8. Работникам, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), производятся доплаты до уровня минимального размера оплаты труда.

## **Раздел 5. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ОРГАНИЗАЦИЙ**

1. Выплатами стимулирующего характера являются:

- 1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавки за качество выполняемых работ;
- 3) надбавки за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам Организаций устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (окладу)
1.	Руководитель (директор, ректор, начальник, заведующий)	до 200
2.	Заместитель руководителя (директора, ректора, начальника, заведующего) Организации, главный бухгалтер	до 180
3.	Другие работники	до 150

3. Основания для установления работникам Организаций надбавок за интенсивность и высокие результаты<\*>:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Водителям автотранспортных средств за управление школьным автобусом, осуществляющим ежедневные перевозки организованных групп детей к месту учебы и обратно	до 30
2.	Учителям, выполняющим функции тьюторов, а также ассистентов (помощников) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 15
3.	Педагогическим работникам за работу в классах, группах, реализующих адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья образовательных организаций (за исключением образовательных организаций, реализующих адаптированные образовательные программы для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья)  (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
4.	Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по отдельным общеобразовательным предметам  (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
5.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения или за дистанционное обучение детей-инвалидов на основании протокола психолого-медико-педагогической комиссии	до 20
6.	Учителям и преподавателям коми языка (родного / государственного) и коми литературы (родной) общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций  (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
7.	Доплаты по другим основаниям, устанавливаемые в	Х (Приложение №1)

	соответствии с локальным нормативным актом организации	
8	Работникам образовательных организаций, реализующих программы начального общего и основного общего образования, за внеурочную деятельность	до 15

*Примечания:*

*<\*> Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления устанавливаются руководителями Организаций в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников.*

4. Работникам Организаций в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (окладам) за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов к должностному окладу (ставке заработной платы).

Основания для установления работникам Организаций надбавок за качество выполняемых работ:

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Работникам, за наличие ведомственных наград  (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Организации)	до 5
2.	Водителям<*> автомобилей всех типов, имеющим: - 1 класс - 2 класс (за фактически отработанное время в качестве водителя)  <*>Надбавка не устанавливается водителям, являющимся высококвалифицированными, оклад которых установлен как оклад высококвалифицированных рабочих организаций образования, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования	20 10
3.	Водителям автотранспортных средств за безаварийный режим работы	до 30
4.	Руководителям и педагогическим работникам Организаций, имеющим почетные звания: «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы Коми ССР», «Заслуженный	5*

	<p>учитель школы Коми АССР», «Заслуженный работник Республики Коми» и другие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» субъектов Российской Федерации, а также союзных республик, входивших в состав СССР</p> <p>(по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)</p>	
5.	<p>Руководителям и педагогическим работникам Организаций, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми ССР», «Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми АССР», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Коми ССР», «Заслуженный работник культуры Коми АССР», «Народный врач СССР», «Заслуженный врач РСФСР», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный врач Коми ССР», «Заслуженный врач Коми АССР», «Заслуженный юрист РСФСР», «Заслуженный юрист Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Народный артист Республики Коми», «Народный писатель Республики Коми», «Народный поэт Республики Коми», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации» и «Народный художник Республики Коми» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, и субъектов Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю Организации, а педагогических работников Организации - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин</p> <p>(по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)</p>	5**
6.	<p>Руководителям и педагогическим работникам</p>	5**

	<p>образовательных организаций дополнительного образования, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, имеющим почетные спортивные звания, спортивные звания «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный тренер РСФСР», «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта СССР», «Заслуженный мастер спорта России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта СССР», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России»</p> <p>(по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)</p>	
--	---	--

*Примечания:*

*<\*> Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления устанавливаются руководителями Организаций в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников.*

*<\*\*\*> при наличии нескольких оснований для установления, доплата устанавливается за каждое основание, но в размере, не превышающем 15 процентов.*

5. За качество выполняемых работ работникам могут быть предусмотрены следующие единовременные выплаты:

- единовременные выплаты за подготовку выпускников к Единому государственному экзамену;
- единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников, Регионального и Национального чемпионатов «Молодые профессионалы World Skills», Всероссийского этапа олимпиады обучающихся средних профессиональных организаций.

5.1. Учителям организаций образования, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования за подготовку выпускников общеобразовательных организаций, получивших по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов, устанавливается единовременная выплата за каждый класс учителя текущего года обучения (при наличии в классе не менее одного указанного результата). Размер выплаты определяется организациями образования самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующей организации и фиксируется в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты производятся не позднее 1 декабря текущего года, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.2. Единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников, Регионального и Национального чемпионатов «Молодые профессионалы World Skills», Всероссийского этапа олимпиады обучающихся средних профессиональных организаций устанавливаются учителям организаций образования, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования, а также преподавателям (мастерам производственного обучения) организаций среднего профессионального образования в следующих размерах:



- за подготовку призеров Республиканского этапа олимпиады школьников, Регионального чемпионата «Молодые профессионалы World Skills» - в размере не менее 3000 рублей за каждого призера;

- за подготовку победителей Республиканского этапа олимпиады школьников, Регионального чемпионата «Молодые профессионалы World Skills», а также призеров Всероссийского этапа олимпиады школьников и Национального чемпионата «Молодые профессионалы World Skills», Всероссийского этапа олимпиады обучающихся средних профессиональных организаций - в размере не менее 5000 рублей за каждого победителя и призера;

- за подготовку победителей Всероссийского этапа олимпиады школьников, а также Национального чемпионата «Молодые профессионалы World Skills» и Всероссийского этапа олимпиады обучающихся средних профессиональных организаций - в размере не менее 7000 рублей за каждого победителя.

Размер выплаты определяется Организационными комитетами самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующей организации и фиксируется в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

Действие настоящего пункта распространяется также на иных работников, указанных в настоящем пункте организаций, ведущих часы педагогической работы на основании тарификации.

Выплаты производятся в течение текущего учебного года, но не позднее 1 декабря текущего года, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6. Единовременные выплаты указанные в п. 5 настоящего раздела устанавливаются работникам только по тому месту работы, где работником были подготовлены выпускники, получившие по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов, а также призеры и победители Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников, Регионального и Национального чемпионатов «Молодые профессионалы World Skills», Всероссийского этапа олимпиады обучающихся средних профессиональных организаций.

7. Доплаты работникам за качество выполняемых работ по иным основаниям, могут быть предусмотрены в локальном нормативном акте организации. (Приложение №1)

8. В организациях образования надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам, занимающим должности, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам, занимающим должности, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, работающим в Организациях на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 4 раздела 4, настоящего приказа.

8.1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

1) период работы в государственных и муниципальных организациях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

2) период работы в государственных и муниципальных организациях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

3) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

5) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;

б) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

8.2. Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.3. Работникам организаций образования, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

8.4. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

9. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальных выплат по итогам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, определяются Организациями самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующей организации и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников. (Приложение №1)

10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом

критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, заместителям руководителя, главным бухгалтерам и остальным работникам Организаций устанавливаются приказом руководителя Организации.

Выплаты стимулирующего характера руководителям Организаций устанавливаются приказами структурных подразделений администрации муниципального района «Удорский», осуществляющих полномочия учредителя, с учетом достижения показателей эффективности деятельности организации и ее руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда организации.

Показатели эффективности деятельности Организации и ее руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных организаций, определяются структурными подразделениями администрации муниципального района «Удорский», осуществляющими полномочия учредителя.

## **Раздел 6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ**

1. Почасовая оплата труда педагогических работников Организаций применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

при оплате труда преподавателей профессиональных образовательных организаций за выполнение преподавательской работы сверх годового объема учебной нагрузки.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Для преподавателей профессиональных образовательных организаций (за исключением преподавателей профессиональных образовательных организаций педагогического профиля, а также в сфере культуры и искусства) часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2. Руководители Организаций в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной организации, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с определением ставки заработной платы с учетом коэффициентов, указанных в таблице настоящего пункта.

Указанные ставки могут применяться, например, при оплате высококвалифицированных специалистов, привлекаемых на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, факультативов, учебных предметов, по которым в целом на организацию образования предусмотрено незначительное количество учебных часов, а также при оплате труда лиц из числа профессорско-преподавательского состава вузов, научных организаций и в других случаях, когда нецелесообразно определять почасовую оплату педагогического работника от должностного оклада, а также для определения почасового фонда оплаты труда в организациях дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов и т.д.

Таблица

N п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1.	Обучающиеся, включая абитуриентов, в профессиональных образовательных организациях	0,033	0,030	0,027
2.	Аспиранты, слушатели образовательных организаций по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,056	0,054	0,041

В размер часовых ставок оплаты труда включена оплата за ежегодный оплачиваемый отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

1) для профессоров, докторов наук - из расчета месячного должностного оклада (ставки заработной платы), соответствующего размеру должностного оклада (ставки заработной платы) по должности «профессор»;

2) для доцентов, кандидатов наук - из расчета месячного должностного оклада (ставки заработной платы), соответствующего размеру должностного оклада (ставки заработной платы) по должности «доцент»;

3) для лиц, не имеющих ученой степени, - из расчета месячного должностного оклада (ставки заработной платы), соответствующего размеру должностного оклада (ставки заработной платы) по должности «преподаватель»

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, названия которых начинаются со слова «народный» (при соответствии профилю преподаваемых

дисциплин), устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, названия которых начинаются со слова «заслуженный» (при соответствии профилю преподаваемых дисциплин), устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда рецензентов конкурсных работ устанавливаются в размере:

0,069 - для профессоров, докторов наук;

0,064 - для доцентов, кандидатов наук;

0,04 - для лиц, не имеющих ученой степени.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда демонстрантов пластических поз, участвующих в проведении учебных занятий, в зависимости от сложности пластической позы устанавливаются в размере 0,03 - 0,04 от 6500 рублей.

При расчете ставок почасовой оплаты труда их размеры подлежат округлению до целого рубля.

## **Раздел 7.**

### **ПОРЯДОК**

#### **РЕГУЛИРОВАНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА ОРГАНИЗАЦИИ**

1. Должностные оклады заместителя руководителя Организации устанавливаются приказом структурного подразделения администрации МР «Удорский», осуществляющего полномочия учредителя Организации, на основании постановления администрации муниципального района Удорский».

2. Заместителям руководителя Организации устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения организации и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава организации (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя организации) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников организации в размерах, определенных постановлением администрации муниципального района «Удорский».

3. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры заместителей руководителя Организации.

4. При расчете среднемесячной заработной платы работников Организации, а также заместителей руководителя Организации, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения организации.

5. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Организации устанавливаются приказом руководителя организации с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 3 настоящего Порядка.

6. Руководитель организации осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы

для заместителей руководителя Организации к среднемесячной заработной плате работников организации, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктами 4 и 7 настоящего Порядка.

## **Раздел 8. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ПЛАНОВОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИЙ**

1. Плановый фонд оплаты труда Организаций включает:

фонд должностных окладов (ставок заработной платы), сформированный с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы), установленных в соответствии с разделом 3 настоящего положения;

фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с разделом 4 настоящего положения;

фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом 5 настоящего положения;

выплаты, предусмотренные в соответствии с пунктами 3 и 4 настоящего приложения.

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. При формировании фонда стимулирующих выплат Организаций объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в Организациях определяется исходя из фактической потребности.

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 20 процентов, но не более 30 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам (ставкам заработной платы) с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с разделом 3 настоящего положения.

3. В Организациях, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, образовательных организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, всех типов при формировании планового фонда оплаты труда учитываются средства на оплату труда лиц, замещающих уходящих в отпуск заведующих, воспитателей, младших воспитателей, медицинских сестер, работников кухни (повар, подсобный рабочий), машиниста по стирке и ремонту спецодежды (оператор стиральных машин); руководителей организаций при условии отсутствия в штатном расписании Организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, должности заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе. При расчете фонда компенсационных и стимулирующих выплат данные расходы не учитываются.

4. Фонд оплаты труда Организаций, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам организации.

Выплаты стимулирующего характера работникам Организаций, выплачиваемые за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным в разделе 5 настоящего положения.

За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам Организаций может выплачиваться материальная помощь. Размеры и условия ее осуществления определяются в локальном нормативном акте организации.

## Стимулирующие выплаты

### 1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение составлено в целях повышения ответственности работников МОУ «Усогорская СОШ с углубленным изучением отдельных предметов» (далее - школа), их творческой активности, повышения качества образовательного процесса, материального стимулирования работников школы.

1.2. Выплатами стимулирующего характера являются:

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

1.3. Основанием для доплат и надбавок работникам школы является качественное выполнение должностных обязанности, творческая активность, внедрение новых методов управленческой деятельности, личный вклад в развитие образовательного учреждения и выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

1.4. Источником для доплат и надбавок является фонд стимулирования, за счет и в пределах средств, предусмотренных для школы.

1.5. Надбавки устанавливаются от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) без учета размеров повышения с начислением районных и северных надбавок.

1.6. Максимальный размер стимулирующих надбавок, в % к должностному окладу:

2.1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам школы устанавливаются в следующих размерах:

Наименования должности	Размер надбавки, в % к должн. окладу	критерии
<b>Заместители директора</b>		
по воспитательной работе	до 100%	Организация просветительной работы с родителями; выступление на семинарах, педсоветах, МО; доля учащихся, охваченных дополнительным образованием; активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительным образованием; динамика количества учащихся, состоящих на учете в ПДН; выполнение плана воспитательной работы; внедрение в образовательный процесс новых педагогических технологий; наличие на сайте материалов по воспитательной работе.
по учебной работе		Высокий уровень ответственности; организация и проведение ГИА на базе школы; реализация Программы развития школы, её подпрограмм; организация профильного обучения и предпрофильной подготовки; выполнение плана внутришкольного контроля; высокий уровень организации и мониторинга учебно-



		воспитательного процесса; качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (педагогический совет, методические объединения); сохранение контингента учащихся в 1-11 классах; высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы; поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.
по административно-хозяйственной работе		Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Учреждения (соблюдение светового, воздушного режимов); обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в Учреждении; бесперебойная работа Учреждения, в том числе своевременное заключение договоров, проведение ремонтных работ, субботников; активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.); обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности младшим обслуживающим персоналом; укрепление и сохранность материально-технической базы Учреждения, своевременную организацию списания материальных ценностей; своевременная подготовка Учреждения к новому учебному году, зимнему сезону; отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов; осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала Учреждения.
<b>Педагогические работники</b>		
уч. русского языка	до 20%	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения; позитивные результаты внеурочной деятельности учащихся по учебным предметам; снижение (отсутствие) пропусков занятий учащимися без уважительной причины, снижение (отсутствие) количества обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень предотвращения и решения конфликтных ситуаций; выбор учащимися предмета для сдачи экзамена; большое количество учащихся в классе
уч. математики	до 15%	
уч. иностр. языка, естественно-научного цикла, физики и информатики, истории и обществознания	до 10%	
уч. технологии, физ. культуры	до 10%	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения; позитивные результаты внеурочной деятельности учащихся по учебным предметам; снижение (отсутствие) пропусков занятий учащимися без уважительной причины, снижение (отсутствие) количества обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень предотвращения и решения

		конфликтных ситуаций; большое количество учащихся в классе, повышенная травмоопасность на уроках
уч. ИЗО, МХК	до 5%	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения; позитивные результаты внеурочной деятельности учащихся по учебным предметам; снижение (отсутствие) пропусков занятий учащимися без уважительной причины, снижение (отсутствие) количества обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень предотвращения и решения конфликтных ситуаций; большое количество учащихся в классе
уч. музыки	до 5%	
	до 10%	За работу в 1-ых классах
учителям 2-3 кл.	до 15%	Стабильность и рост качества обучения; позитивные результаты внеурочной деятельности учащихся по учебным предметам; снижение (отсутствие) пропусков занятий учащимися без уважительной причины, снижение (отсутствие) количества обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень предотвращения и решения конфликтных ситуаций; большое количество учащихся в классе
учителям 4-х классов	до 20%	
уч. 1-х классов	до 25%	Стабильность и рост качества обучения; позитивные результаты внеурочной деятельности учащихся по учебным предметам; снижение (отсутствие) пропусков занятий учащимися без уважительной причины, снижение (отсутствие) количества обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень предотвращения и решения конфликтных ситуаций; большое количество учащихся в классе, проведение динамической паузы и курса «Мир деятельности»
педагогу-психологу педагогу-библиотекарю	до 30%	Отсутствие замечаний по работе с документами ; участие в системе мониторинга в образовательном учреждении; наличие системы работы с одаренными детьми; наличие работы с родителями, педагогами; наличие системы и анализ результатов диагностической работы; наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства; наличие коррекционно-развивающей работы; наличие системы работы с детьми «группы риска».
социальному педагогу	до 30%	Изучение психолого-медико-педагогических

		особенностей личности учащихся и ее микросреды; выявление конфликтных ситуаций и своевременная социальная помощь; отсутствие преступлений, совершенных учащимися школы; организация мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив; взаимодействие со специалистами соц. служб, служб занятости.
воспитателю ГПД	до 10%	Положительные отзывы родителей о работе воспитателя; организация выполнения обучающимися режима дня, приготовление ими д/з; использование нестандартных форм проведения занятий в ГПД; отсутствие случаев травматизма; применение здоровьесберегающих технологий (проведение физкультминутки, подвижных игр).
Старшему вожатому	до 50%	Высокий уровень подготовки, организации и проведения общешкольных мероприятий
Организатор-преподаватель ОБЖ	до 30%	Позитивные результаты внеурочной деятельности учащихся по предмету; снижение (отсутствие) пропусков занятий учащимися без уважительной причины, снижение (отсутствие) количества обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень предотвращения и решения конфликтных ситуаций.
<b>Учебно-вспомогательный персонал</b>		
Секретарь, делопроизводитель	до 40%	Отсутствие замечаний по ведению документации по деятельности школы, делопроизводству; отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей; высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество). Сложность и напряженность, связанная с интенсивностью труда, с перегрузкой школы по количеству учащихся. Постоянная работа с сопредельными ведомствами: военкоматом, пенсионным фондом, Центром занятости.
зав.библиотекой	до 50%	Отсутствие замечаний по ведению документации по деятельности школы; отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей; высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество). Сложность и напряженность, связанная с интенсивностью труда, с перегрузкой школы по количеству учащихся.
библиотекарь	до 50%	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей; высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество). Проведение внеклассной работы.

Технический персонал		
уборщики, сторожа,	до 80%  до 20 %	ремонт во время каникул, качественная уборка помещений; оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; уборка туалетов; уборка крыльца  уборка обеденного зала
гардеробщики	до 50%	организация пропускного режима
водители	до 100%	Соблюдение санитарного режима транспортного средства: мытьё автобуса снаружи и изнутри; увеличение сложности работ в осенне-зимний период; ремонт автобуса; работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за работу в выходные и праздничные дни)
лаборанты	до 50%	Ведение отчётной документации по расходованию химических реактивов, учёту лабораторного оборудования; образцовое содержание кабинета; ведение документации по ОТ, технике безопасности.
рабочие	до 50%	Увеличение объема работ в осенне-зимний период; выполнение частичного ремонта кабинетов, коридоров; выполнение погрузочно-разгрузочных работ; ремонт коммуникаций, ограждений, фундамента, хозпостроек; систематическое выполнение срочных и неотложных работ; подготовку школы к отопительному сезону.
дворники	до 50%	Увеличение объема работ в зимний период; выполнение погрузочно-разгрузочных работ.
механики	до 10%	- отсутствие ДТП, замечаний - обеспечение исправного технического состояния автотранспорта

2.2. Надбавки за высокие результаты работы педагогическим работникам:

2.2.1. результативность работы по подготовке и итогам государственной итоговой аттестации (единовременные);

- за подготовку к ГИА – по 1% за каждого обучающегося
- по результатам сдачи экзаменов

Количество учащихся сдавших на:	%
«5» и «4», 70 баллов и выше	по 1%

2.2.2. Подготовка и участие в предметных олимпиадах (очная форма):

- за организацию и проведение (во внеурочное время) - до 2%

уровень	районный	республиканский	российский
участие	До 5%	До 10%	До 50%
призёры	До 10%	До 30%.	До 80%
победители	До 15%	До 40%	До 100%

- Игры-конкурсы (Русский медвежонок, Кенгуру, КИТ, Бульдог, молодежные чемпионаты),
- за организацию и проведение – до 3% (предоставить протокол);
- Творческие конкурсы и спортивные соревнования (при подготовке команды):

уровень	районный	Республиканский	творч.	российский
---------	----------	-----------------	--------	------------

		/спортивн.		
участие	5%	10%	15%	15%
III место	10%	15%	20%	30%
II место	15%	20%	25%	40%
I место	20%	25%	30%	50%

### 2.3. Профессиональная деятельность педагога:

2.3.1. Участие в профессиональных конкурсах («Учитель года», «Образовательная инициатива», «Инновационный урок», «Самый классный классный», «Портфолио учителя», «Сайт учителя»)

уровень	районный	республиканский	российский
участие	30%	50%	60%
III место	40%	60%	100%
II место	50%	80%	100%
I место	60%	100%	100%

2.3.2. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (участие в семинарах, предметных неделях, предметных М/О) в очной форме

уровень	районный	республиканский	российский
	До 10%	До 15%	До 30%

### 2.4. Воспитательная деятельность

#### 2.4.1. Предметные декады:

- организация и проведение мероприятий:

а) на параллели - до 10%;

б) на общешкольном уровне - до 30%.

в) НПК – 1 место – 30%, 2 место – 25%, 3 место – 20%, участие – 15%.

2.4.2. За активное участие в спортивных соревнованиях педагогов школы (по итогам учебного года) – до 10%

2.4.3. Организация летнего отдыха – до 2% (за каждый день)

2.4.4. За организацию работы с молодыми специалистами (наставничество) – до 10%

2.4.5. За проверку предэкзаменационных сочинений (филологи) – по количеству учащихся в классе – 1%.

2.4.6. Размещение материалов на сайтах школы (тематические странички) и др. – до 10%

2.4.7. За разработку учебно-методических пособий, за разработку адаптивных программ для детей с ОВЗ и детей инвалидов – до 10%

2.4.8. Работа в предметных подкомиссиях эксперта ЕГЭ, ГИА-9, ГЭК, жюри конкурсов, предметных олимпиадах, участие в экспертных группах по аттестации педагогических работников и образовательных учреждений, судейство на соревнованиях и конкурсах – до 10%

2.4.9 Организация и проведение индивидуальных и групповых консультаций по подготовке к государственной (итоговой) аттестации ( по факту проведения) - 1% за 1 занятие.

2.4.10. Руководство профсоюзной организацией – до 10%

2.4.11. За ведение протоколов педсоветов, совещаний - до 10%

### 3. Единовременные выплаты по итогам работы за учебный год

Педагогические работники		%
Исполнение должностных обязанностей	работа без больничных листов (до отпуска)	10%

Воспитательная и внеурочная деятельность	результаты работы классного коллектива	10%
Учебно-вспомогательный и технический персонал		
Исполнение должностных обязанностей	работа без больничного листа (до отпуска)	10%

5. Срок действия Положения

Положение действует с 09 сентября 2022 года

Приложение №1  
к Положению об оплате труда  
в МОУ «Усогорская средняя  
общеобразовательная школа  
с углубленным изучением отдельных предметов»

### Стимулирующие выплаты

#### 1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение составлено в целях повышения ответственности работников МОУ «Усогорская СОШ с углубленным изучением отдельных предметов» (далее - школа), их творческой активности, повышения качества образовательного процесса, материального стимулирования работников школы.

1.2. Выплатами стимулирующего характера являются:

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

1.3. Основанием для доплат и надбавок работникам школы является качественное выполнение должностных обязанности, творческая активность, внедрение новых методов управленческой деятельности, личный вклад в развитие образовательного учреждения и выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

1.7. Источником для доплат и надбавок является фонд стимулирования, за счет и в пределах средств, предусмотренных для школы.

1.8. Надбавки устанавливаются от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) без учета размеров повышения с начислением районных и северных надбавок.

1.9. Максимальный размер стимулирующих надбавок, в % к должностному окладу:

2.1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам школы устанавливаются в следующих размерах:

Наименования должности	Размер надбавки, в % к должн. окладу	критерии
<b>Заместители директора</b>		
по воспитательной работе		Организация просветительной работы с родителями; выступление на семинарах, педсоветах, МО; доля учащихся, охваченных дополнительным образованием; активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительным образованием; динамика количества учащихся, состоящих на учете в ПДН; выполнение плана воспитательной работы; внедрение в образовательный процесс новых педагогических технологий; наличие на сайте материалов по воспитательной работе.

по учебной работе	до 100%	Высокий уровень ответственности; организация и проведение ГИА на базе школы; реализация Программы развития школы, её подпрограмм; организация профильного обучения и предпрофильной подготовки; выполнение плана внутришкольного контроля; высокий уровень организации и мониторинга учебно-воспитательного процесса; качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (педагогический совет, методические объединения); сохранение контингента учащихся в 1-11 классах; высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы; поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.
по административно-хозяйственной работе		Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Учреждения (соблюдение светового, воздушного режимов); обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в Учреждении; бесперебойная работа Учреждения, в том числе своевременное заключение договоров, проведение ремонтных работ, субботников; активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.); обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности младшим обслуживающим персоналом; укрепление и сохранность материально-технической базы Учреждения, своевременную организацию списания материальных ценностей; своевременная подготовка Учреждения к новому учебному году, зимнему сезону; отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов; осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала Учреждения.
<b>Педагогические работники</b>		
уч. русского языка	до 20%	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения; позитивные результаты внеурочной деятельности учащихся по учебным предметам; снижение (отсутствие) пропусков занятий учащимися без уважительной причины, снижение (отсутствие) количества обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень предотвращения и решения конфликтных ситуаций; выбор учащимися предмета для сдачи экзамена; большое количество учащихся в классе
уч. математики	15%	
уч. иностр. языка, естественно-научного цикла, физики и информатики, истории и обществознания	10%	
уч. технологии, физ. культуры	10%	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения; позитивные результаты



		внеурочной деятельности учащихся по учебным предметам; снижение (отсутствие) пропусков занятий учащимися без уважительной причины, снижение (отсутствие) количества обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень предотвращения и решения конфликтных ситуаций; большое количество учащихся в классе, повышенная травмоопасность на уроках
уч. ИЗО, МХК	5%	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения; позитивные результаты внеурочной деятельности учащихся по учебным предметам; снижение (отсутствие) пропусков занятий учащимися без уважительной причины, снижение (отсутствие) количества обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень предотвращения и решения конфликтных ситуаций; большое количество учащихся в классе  За работу в 1-ых классах
уч. музыки	5%	
	10%	
учителям 2-3 кл.	15%	Стабильность и рост качества обучения; позитивные результаты внеурочной деятельности учащихся по учебным предметам; снижение (отсутствие) пропусков занятий учащимися без уважительной причины, снижение (отсутствие) количества обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень предотвращения и решения конфликтных ситуаций; большое количество учащихся в классе
учителям 4-х классов	20%	
уч. 1-х классов	25%	Стабильность и рост качества обучения; позитивные результаты внеурочной деятельности учащихся по учебным предметам; снижение (отсутствие) пропусков занятий учащимися без уважительной причины, снижение (отсутствие) количества обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень предотвращения и решения конфликтных ситуаций; большое количество учащихся в классе, проведение динамической паузы и курса «Мир деятельности»

педагогу-психологу педагог-библиотекарь	До 30%	Отсутствие замечаний по работе с документами ; участие в системе мониторинга в образовательном учреждении; наличие системы работы с одаренными детьми; наличие работы с родителями, педагогами; наличие системы и анализ результатов диагностической работы; наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства; наличие коррекционно-развивающей работы; наличие системы работы с детьми «группы риска».
социальному педагогу	До 30%	Изучение психолого-медико-педагогических особенностей личности учащихся и ее микросреды; выявление конфликтных ситуаций и своевременная социальная помощь; отсутствие преступлений, совершенных учащимися школы; организация мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив; взаимодействие со специалистами соц. служб, служб занятости.
воспитателю ГПД	10%	Положительные отзывы родителей о работе воспитателя; организация выполнения обучающимися режима дня, приготовление ими д/з; использование нестандартных форм проведения занятий в ГПД; отсутствие случаев травматизма; применение здоровьесберегающих технологий (проведение физкультминутки, подвижных игр).
Старшему вожатому	До 50%	Высокий уровень подготовки, организации и проведения общешкольных мероприятий
Организатор-преподаватель ОБЖ	До 30%	Позитивные результаты внеурочной деятельности учащихся по предмету; снижение (отсутствие) пропусков занятий учащимися без уважительной причины, снижение (отсутствие) количества обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень предотвращения и решения конфликтных ситуаций.
<b>Учебно-вспомогательный персонал</b>		
Секретарь, делопроизводитель	до 40%	Отсутствие замечаний по ведению документации по деятельности школы, делопроизводству; отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей; высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество). Сложность и напряженность, связанная с интенсивностью труда, с перегрузкой школы по количеству учащихся. Постоянная работа с сопредельными ведомствами: военкоматом, пенсионным фондом, Центром занятости.
зав.библиотекой	До 50%	Отсутствие замечаний по ведению документации по деятельности школы; отсутствие обоснованных жалоб

		обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей; высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество). Сложность и напряженность, связанная с интенсивностью труда, с перегрузкой школы по количеству учащихся.
библиотекарь	До 50%	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей; высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество). Проведение внеклассной работы.
Технический персонал		
уборщики, сторожа,	до 80%  до 20 %	ремонт во время каникул, качественная уборка помещений; оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; уборка туалетов; уборка крыльца  уборка обеденного зала
гардеробщики	до 50%	организация пропускного режима
водители	До 100%	Соблюдение санитарного режима транспортного средства: мытьё автобуса снаружи и изнутри; увеличение сложности работ в осенне-зимний период; ремонт автобуса; работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за работу в выходные и праздничные дни)
лаборанты	До 50%	Ведение отчётной документации по расходованию химических реактивов, учёту лабораторного оборудования; образцовое содержание кабинета; ведение документации по ОТ, технике безопасности.
рабочие	До 50%	Увеличение объема работ в осенне-зимний период; выполнение частичного ремонта кабинетов, коридоров; выполнение погрузочно-разгрузочных работ; ремонт коммуникаций, ограждений, фундамента, хозпостроек; систематическое выполнение срочных и неотложных работ; подготовку школы к отопительному сезону.
дворники	До 50%	Увеличение объема работ в зимний период; выполнение погрузочно-разгрузочных работ.
механики	До 10%	- отсутствие ДТП, замечаний - обеспечение исправного технического состояния автотранспорта

2.2. Надбавки за высокие результаты работы педагогическим работникам:

2.2.1. результативность работы по подготовке и итогам государственной итоговой аттестации (единовременные);

- за подготовку к ГИА – по 1% за каждого обучающегося

- по результатам сдачи экзаменов

Количество учащихся сдавших на:	%
«5» и «4»	по 2%
«3»	по 1%

2.2.2. Подготовка и участие в предметных олимпиадах (очная форма):  
 - за организацию и проведение (во внеурочное время) - до 5%

уровень	школьный (1-11 кл.)	районный	республиканский	российский
участие	-	5%	20%	60%
призёры	5%	15%	40%	80%
победители	10%	20%	50%	100%

- Игры-конкурсы (Русский медвежонок, Кенгуру, КИТ, Бульдог, молодежные чемпионаты),
- за организацию и проведение – до 10% (предоставить протокол);
- Творческие конкурсы и спортивные соревнования (при подготовке команды):

уровень	районный	Республиканский /спортивн.	творч.	российский
участие	5%	10%	15%	15%
III место	10%	15%	20%	30%
II место	15%	20%	25%	40%
I место	20%	25%	30%	50%

2.3. Профессиональная деятельность педагога:

2.3.1. Участие в профессиональных конкурсах («Учитель года», «Образовательная инициатива», «Инновационный урок», «Самый классный классный», «Портфолио учителя», «Сайт учителя»)

уровень	районный	республиканский	российский
участие	30%	50%	60%
III место	40%	60%	100%
II место	50%	80%	100%
I место	60%	100%	100%

2.3.2. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (участие в семинарах, предметных неделях, предметных М/О) в очной форме

уровень	школьный	районный	республиканский	российский
	10%	20%	25%	30%

2.4. Воспитательная и внеурочная деятельность

2.4.1. Предметные декады:

- организация и проведение мероприятий:

а) на параллели - до 10%;

б) на общешкольном уровне - до 30%.

в) НПК – 1 место – 30%, 2 место – 25%, 3 место – 20%, участие – 15%.

2.4.2. Участие в социально-значимых проектах (в том числе рейды – 3%, организация питания – 1 раз в четверть) – до 30%.

2.4.3. Премирование к государственным праздникам (День учителя, Новый год, 8 марта, 23 февраля) – 10%.

2.4.4. Премирование к юбилейным датам (25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60...) – 10% и 20%.

2.4.5. За активное участие в спортивных соревнованиях педагогов школы (по итогам учебного года) – до 25%

2.4.6. Организация летнего отдыха – 2% (за каждый день)

2.4.7. За организацию работы с молодыми специалистами (наставничество) – до 10%

2.4.8. За работу классного руководителя – до 10%.

2.4.9. За проверку экзаменационных сочинений (филологи) – по количеству

учащихся в классе – 1%.

2.4.10. Размещение материалов на сайтах школы (тематические странички) и др. – до 10%

2.4.11. За руководство и реализацию проекта «Электронная школа»(ведение электронной базы данных) - 10%

2.4.12. За разработку учебно-методических пособий, рабочей программы по внеурочной деятельности (указать конкретно) , за разработку адаптивных программ для детей с ОВЗ и детей инвалидов – до 10%

2.4.13. Работа в предметных подкомиссиях эксперта ЕГЭ, ГИА-9, ГЭК, жюри конкурсов, предметных олимпиадах, участие в экспертных группах по аттестации педагогических работников и образовательных учреждений, судейство на соревнованиях и конкурсах – до 15%

2.4.14. Реализация и курирование дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты) - до 20%

2.4.15 Организация и проведение индивидуальных и групповых консультаций по подготовке к государственной (итоговой) аттестации ( по факту проведения) - 3% за 1 занятие.

2.4.16. Руководство профсоюзной организацией – 10%

2.4.17. За ведение протоколов педсоветов, совещаний - до 10%

### 3. Единовременные выплаты по итогам работы за учебный год

Педагогические работники		%
Исполнение должностных обязанностей	работа без больничных листов (до отпуска)	10%
Воспитательная и внеурочная деятельность	результаты работы классного коллектива	10%
Социальное партнерство	- подготовка мероприятий	до 10%
	-участие в мероприятиях, повышающих имидж школы	до 10%
Учебно-вспомогательный и технический персонал		
Исполнение должностных обязанностей	работа без больничного листа	10%
Социальное партнерство	участие в организации и проведении мероприятий, повышающих имидж школы	до 10%

### 5. Срок действия Положения

Положение действует с 09 сентября 2022 года

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575972

Владелец Ванеева Людмила Яковлевна

Действителен с 24.04.2022 по 24.04.2023