ПРИНЯТО:
общим собранием трудового коллектива

Протокол № 2 от 15.04.2025

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МОУ СОШ № 51
_____ Е.Н. Черноусова

Приказ от 15.04.25 № 65

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 51

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №51 города Комсомольска-на-Амуре (далее «Положение») разработано в соответствии с пунктом 3 постановления Правительства Хабаровского края «О введении новой системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края» от 30.01.2009г. №23-пр., в соответствии с постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 05 сентября 2011 г. № 2509-па «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждений города Комсомольска-на-Амуре», в соответствии с постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 25 августа 2011 года № 2348-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений города Комсомольска-на-Амуре» (в ред. постановлений администрации города Комсомольска-на-Амуре от 16.09.2011 № 2729-па, от 14.10.2011 № 2995-па, от 11.11.2011 № 3324-па, от 26.03.2012 № 851-па, от 14.09.2012 № 2929-па, от 04.12.2012 № 3901-па, от 24.12.2012 № 4121-па, от 24.05.2013 № 1608-па, от 11.12.2013 № 4035-па, от 09.11.2015 № 3306-па, от 05.10.2016 № 2571-па, от 20.03.2018 № 579-па, от 20.09.2018; от 01.02.2019 № 216-па; от 31.12.2019 № 3002-па; от 11.02.2020 № 214-па; от 07.04.2020 № 689-па; от 11.11.2020 № 2359-па; от 23.12.2020 № 2726-па; от 17.03.2021 № 437-па, от 20.04.2023 № 792-па, от 20.07.2023 № 1509-па, от 30.01.2024 № 141-па, от 28.02.2024 № 383-па, от 11.07.2024 № 1509-па, от 02.10.2024 № 2227-па, от 10.12.2024 № 2775-па, от 04.04.2025 №709-па).

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 51 (далее по тексту - учреждение).

1.2.Положение включает в себя:

-особенности оплаты труда педагогических работников учреждения;
-условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера;
-порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
-порядок и условия осуществления стимулирующих выплат;
-порядок выплаты материальной помощи.

Педагогическим работникам, осуществляющим педагогическую деятельность устанавливаются ставки заработной платы.

1.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из местного бюджета, субвенций из краевого бюджета, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда работников в порядке и размерах, установленных утвержденными локальными нормативными актами учреждения.

1.4.Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (далее – МРОТ).

1.5.Заработная плата (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения работ той же квалификации.

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

1.7.Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.8.На время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым договором сохраняется место работы, допускается оформление срочного трудового договора порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1.Система оплаты труда работников Учреждения включает размеры окладов (должностных окладов), размеры повышающих коэффициентов, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.2.Руководитель приказом по учреждению:

2.2.1. Устанавливает работнику:

-размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

2.2.2. Принимает решение о выплате работнику:

-повышающих коэффициентов;

-компенсационных выплат;

-стимулирующих выплат.

2.3.Размеры окладов (должностных окладов), работникам устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к соответствующим ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

-от 05 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

-от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

-от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

Наименования должностей (профессий), подлежащих дифференциации на основе перечисленных приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, включаются в штатное расписание учреждения с учетом уставных целей данного учреждения, а также наименований должностей (профессий), содержащихся в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.4.Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работнику учреждения устанавливается в соответствии с размерами минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по ПКГ, утвержденными Приложением N 1 данного Положения.

2.5.К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения,

в том числе работающих на условиях совместительства, могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию,
- за наличие ученой степени, государственных и ведомственных наград;
- за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе, классе);
- повышающий коэффициент молодому специалисту<*>.

<*> Молодой специалист - специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование и впервые приступивший к работе на педагогической должности в течение года с момента окончания образовательной организации на основании трудового договора, заключенного с работодателем, и работающий на педагогических должностях в течение трех лет.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с организацией по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

-призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

-переход работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность;

-направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;

-нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2.6.Повышающие коэффициенты, перечисленные в пункте 2.5 настоящего Положения, устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения.

2.7.Размер выплаты по каждому повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения на размер повышающего коэффициента.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника учреждения и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Выплаты по повышающим коэффициентам суммируются по каждому из оснований.

2.8.Размеры повышающих коэффициентов за наличие ученого звания, государственных (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственных наград, устанавливаемых работникам Учреждения приведены в Приложении № 8 к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются:

1) при присвоении ученого звания - со дня вступления в силу соответствующего нормативного акта о присвоении ученого звания;

2) при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу соответствующего нормативного акта о присвоении почетного звания, награждения государственной, ведомственной наградой.

Выплата за наличие ученого звания, государственных (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственных наград производится на основании заявления работника учреждения об установлении ему соответствующей выплаты и документов, подтверждающих присвоение ему ученого звания, государственной (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственной награды, с учетом сроков, указанных в подпунктах 1, 2 настоящего пункта.

При наступлении у работника права на выплату за наличие ученого звания, государственных (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственных наград в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, в период временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплаты за наличие ученого звания, государственных (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственных наград осуществляются по окончании указанных периодов.

При наличии у работника двух или более государственных и (или) ведомственных наград выплата по повышающим коэффициентам производится по одному из оснований.

2.9.При принятии решения об установлении выплаты за наличие государственной (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственной награды учитывается следующее:

- к государственным наградам относятся звания, ордена, медали и почетные звания за заслуги в отрасли «Образование», включенные в государственную наградную систему Российской Федерации, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 г. № 1099 «О мерах по совершенствованию наградной системы Российской Федерации».

- к ведомственным наградам относятся награды:

1) учрежденные Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в соответствии с перечнем и положениями, утвержденными Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14 августа 2020 г. № 1020 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации»;

2) учрежденные Министерством просвещения Российской Федерации в соответствии с перечнем и положениями, утвержденными Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 09 января 2019 г. № 1 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».

3) почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, а также нагрудные знаки «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования».

2.10.Размеры повышающего коэффициента за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе, классе) приведены в Приложении N 3 к настоящему Положению.

2.11.Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с Перечнем видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. N 12-па " Об утверждении перечня видов компенсационных выплат в муниципальных бюджетных, автономных, казенных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре и разъяснения о порядке установления компенсационных выплат в этих учреждениях».

2.12.Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. № 13-па «Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных бюджетных, автономных, казенных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре и разъяснения о порядке установления стимулирующих выплат в этих учреждениях».

2.13.Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.14.Условия оплаты труда работников устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников.

3. Особенности оплаты труда педагогических работников учреждения

3.1. Наименования должностей педагогических работников дифференцируются в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

3.2. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента молодому специалисту составляет 0,35 ставки заработной платы работника.

Повышающий коэффициент молодому специалисту начисляется с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами не более трех лет со дня трудоустройства.

3.3. Выплаты за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе, классе), повышающий коэффициент молодому специалисту, квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, государственных и ведомственных наград начисляются педагогическим работникам учреждения с учетом установленной им учебной нагрузки.

3.4. Оплата труда учителей и других работников учреждения, осуществляющих педагогическую деятельность, производится исходя из учебной нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы (далее - учебная нагрузка), устанавливается уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

3.4.1. Должностные оклады преподавателям-организаторам основ безопасности и защиты Родины выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год.

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

3.4.2. Преподавательская (педагогическая) работа вышеуказанных работников сверх установленных норм, за которую им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская (педагогическая) работа работников учреждения без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской (педагогической) работе.

3.5. Объем учебной нагрузки на учебный год, включая обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, устанавливается тарификационным списком педагогических работников учреждения, который формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении.

3.6. Оплата труда педагогических работников учреждения за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета их заработной платы, исчисленной согласно учебной нагрузке, установленной до начала каникул или периода отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты труда и не ведущим педагогическую работу во время каникул, начисление заработной платы за этот период времени не производится.

3.7. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения педагогических работников, отсутствующих по болезни или другим причинам, которое продолжается не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на лечении в стационаре круглосуточного пребывания, сверх установленной им при тарификации;
- за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой сверх учебной нагрузки по внешнему совместительству.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления базового оклада по соответствующей ПКГ на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, установленной для соответствующего 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).

3.8. Оплата труда педагогическому работнику учреждения, который замещает временно отсутствующего учителя, производится за все часы проведенной педагогической работы согласно настоящему Положению.

Педагогическому работнику учреждения, который замещает временно отсутствующего учителя свыше двух месяцев, объем учебной нагрузки увеличивается с первого дня замещения путем внесения соответствующих изменений в тарификационный список.

3.9. Тарификация учителя, осуществляющего обучение детей, находящихся на лечении в стационаре круглосуточного пребывания, если постоянная сменяемость детей влияет на объем учебной нагрузки учителя, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя при тарификации на начало каждого полугодия включаются 80% часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия.

Оплата труда за каждый час педагогической работы в этом случае определяется путем умножения размера минимального оклада по соответствующей ПКГ на объем учебной нагрузки, взятой в размере 80% от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю.

Установленная таким образом месячная заработная плата учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия. По окончании каждого учебного полугодия часы данной педагогической работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной тарификационным списком, оплачиваются дополнительно согласно пункту 3.7 настоящего Положения.

Учителям учреждения, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

3.10. Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в том же учреждении работниками учреждения, осуществляющими педагогическую деятельность, ведущими ее помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения.

Педагогическая работа в том же учреждении совместительством не считается.

3.11. При расчете компенсации за работу отдельных специалистов, привлекаемых в предметные и конфликтные комиссии при проведении единого государственного экзамена на территории города Комсомольска-на-Амуре, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются нормативным правовым актом Министерства образования и науки Хабаровского края.

3.12. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам выплачивается в соответствии с Положением о порядке начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, согласно приложению № 7 к настоящему Положению. Действие пункта распространить на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2020 года.

3.13.Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник», «педагог-методист» к должностным окладам (ставкам заработной платы), устанавливается доплата в размерах, предусмотренных в Приложении№ 5 к настоящему Положению.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера учреждения

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. Размеры должностного оклада и повышающих коэффициентов руководителю муниципального образовательного учреждения устанавливаются главой города Комсомольска-на-Амуре.

Размер должностного оклада руководителю муниципального образовательного учреждения определяется в зависимости от объемных показателей, учитывающих масштабы управления, особенности деятельности и значимости учреждения.

Отнесение муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей осуществляется в соответствии с Объемными показателями деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений и Порядком отнесения их к группам по оплате труда руководителей, которые приведены в приложении № 4 к Положению.

4.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения (с округлением до целого рубля в сторону увеличения).

4.4. Повышающие коэффициенты, перечисленные в пункте 2.5 настоящего Положения, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения в порядке, предусмотренном Положением.

Размеры повышающих коэффициентов заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются приказами по учреждению.

4.5. Компенсационные выплаты руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом условий их труда в соответствии с Перечнем видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. N 12-па "Об утверждении перечня видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа "Город Комсомольск-на-Амуре" и разъяснения о порядке их установления", в порядке и размерах, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения.

Размер компенсационных выплат руководителю устанавливается главой города Комсомольска-на-Амуре.

Размер компенсационных выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливается приказами по учреждению.

4.6. Стимулирующие выплаты руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. N 13-па "Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре" и разъяснения о порядке их установления".

4.6.1. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру к окладу (должностному окладу) устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный»;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.6.2. Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», устанавливаемых работникам учреждения, приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются:

1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;

2) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;

3) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук;

4) при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу соответствующего нормативного акта о присвоении почетного звания.

Выплата за квалификационную категорию и за наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» производится на основании заявления работника учреждения об установлении ему соответствующей выплаты и документов, подтверждающих присвоение ему квалификационной категории, ученой степени, звания «заслуженный», «народный», с учетом сроков, указанных в подпунктах 1, 2, 3, 4 настоящего пункта.

При наступлении у работника права на выплату за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, в период временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» осуществляются по окончании указанных периодов.

4.6.3. Установление выплаты за наличие почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», других почетных званий, соответствующих у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности, производится в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 г. № 1099 «О мерах по совершенствованию наградной системы Российской Федерации».

4.6.4. Условия установления выплат за качество выполняемых работ и премиальных выплат по итогам работы руководителю, в том числе критерии и показатели оценки результативности и качества его трудовой деятельности, утверждаются муниципальным правовым актом администрации города Комсомольска-на-Амуре.

4.6.5. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

4.7. Стимулирующие выплаты руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения в зависимости от эффективности деятельности МОУ СОШ № 51.

4.8. Размеры стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливаются приказами руководителя Управления образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края.

Размеры стимулирующих выплат заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются приказами по Учреждению.

4.9. Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, устанавливается приказом руководителя Управления образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края, заместителем руководителя - приказом по Учреждению. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей за часы педагогической работы в том же учреждении осуществляется в порядке, определенном разделом 3 настоящего Положения.

4.10. Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников «Учреждения», формируемых за счёт всех источников финансирования, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников устанавливается в кратности от 1 до 4.

5. Порядок и условия установления компенсационных выплат

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. N 12-па "Об утверждении перечня видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре и разъяснения о порядке их установления", работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части, за разъездной характер работы, за работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом).

5.2. Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада) работника учреждения.

Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплачиваются с учетом результатов специальной оценки условий труда, которая проводится с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных.

Руководитель учреждения должен принимать меры по своевременному проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.3. Компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, связанные с применением районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера:

5.3.1. К заработной плате работников применяется районный коэффициент - 1,5;

5.3.2. К заработной плате работников выплачиваются процентные надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в размерах и порядке, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Хабаровского края.

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

5.4.1. При выполнении работником учреждения работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

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

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты работнику за совмещение профессий (должностей) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором определяется в процентах от должностного оклада отсутствующего работника (вакансии), а в остальных случаях размер доплаты определяется в процентах от его оклада (должностного оклада).

5.4.3. Сверхрочная работа оплачивается исходя из размера зароботной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определятся коллективоным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предсоставлением дополнительного времени одтыха, но не менее времени, отработанного сверхрочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.4.4. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов местного времени) составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы для целей настоящего Положения производится путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной законодательством Российской Федерации для соответствующей категории работников.

5.4.5. Работнику учреждения, получающему оклад (должностной оклад), привлекавшемуся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата труда за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере одинарной части оклада (должностного оклада) за час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части оклада (должностного оклада) за час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.4.6. Педагогическим работникам учреждения устанавливаются доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетом выполнение работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью (при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»).

Размеры доплат педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом, приведены в Приложении N 5 к настоящему Положению.

5.5. Размер компенсационных выплат работнику учреждения устанавливается приказом руководителя с учетом условий труда данного работника..

5.6. Компенсационные выплаты осуществляются в пределах ассигнований, выделенных на оплату труда работников «Учреждения».

6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

6.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

6.2. В соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат в учреждениях, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. № 13-па «Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре и разъяснения о порядке их установления», в учреждении устанавливается следующий перечень видов стимулирующих выплат:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный»;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.2.1. Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», устанавливаемых работникам учреждения, приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются:

1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;

2) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;

3) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук;

4) при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу соответствующего нормативного акта о присвоении почетного звания.

Выплата за квалификационную категорию и за наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» производится на основании заявления работника учреждения об установлении ему соответствующей выплаты и документов, подтверждающих присвоение ему квалификационной категории, ученой степени, звания «заслуженный», «народный», с учетом сроков, указанных в подпунктах 1, 2, 3, 4 настоящего пункта.

При наступлении у работника права на выплату за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, в период временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» осуществляются по окончании указанных периодов.».

6.2.2. Установление выплаты за наличие почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», других почетных званий, соответствующих у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности, производится в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 г. № 1099 «О мерах по совершенствованию наградной системы Российской Федерации».

6.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику с учетом разработанных в МОУ СОШ № 51 критериев, позволяющих оценить качество трудовой деятельности каждого работника (далее – критерии). Критерии должны отвечать уставным задачам и основным показателям оценки эффективности деятельности учреждения приложение № 9.

6.4. Условия и порядок начисления стимулирующих выплат, в том числе критерии, утверждаются локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда «Учреждения» регламентируется: приложением №8 «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №51», приложением №9 «Положением о премировании работников Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №51» к настоящему Положению.

6.5. Результативность и качество трудовой деятельности работника оценивается исходя из качественных и количественных критериев каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых производятся стимулирующие выплаты.

6.6. Установление выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный» производится при условии их соответствия профилю профессиональной деятельности.

6.7. Ежемесячная надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждениях системы образования выплачивается работнику учреждения в порядке, приведенном в приложении N 6 к настоящему Положению.

6.8. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются в размере не более одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения.

6.9. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Стимулирующие выплаты, устанавливаемые в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы выплачиваются пропорционально отработанному времени.

6.10. Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику размера стимулирующих выплат создается Комиссия.

Состав Комиссии и ее полномочия утверждаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Состав Комиссии не может быть менее пяти человек. Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о комиссии по оценке результатов деятельности работников МОУ СОШ № 51 и установления работникам размера стимулирующих выплат (Приложение № 9).

Комиссия предлагает на рассмотрение руководителя учреждения список работников, являющихся получателями стимулирующих выплат за отчетный период, и размер указанных выплат.

Предложение Комиссии утверждается открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава Комиссии и оформляется протоколом о назначении стимулирующих выплат.

На основании протокола Комиссии издается соответствующий приказ руководителя учреждения.

6.11. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

7. Условия выплаты материальной помощи

7.1. Из фонда оплаты труда учреждения работнику по его письменному заявлению к ежегодному оплачиваемому отпуску выплачивается материальная помощь в размере одного оклада (должностного оклада) (без учета повышающего коэффициента по занимаемой должности "Учитель") работника.

Выплата материальной помощи осуществляется по основному месту работы.

Работникам учреждения, работающим на условиях неполного рабочего времени (имеющим учебную нагрузку менее одной ставки), материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени (фактической учебной нагрузке, но не более чем по одной ставке) при условии использования права на ежегодный оплачиваемый отпуск в текущем календарном году (не менее 14 дней).

Размер материальной помощи определяется в соответствии с размером оклада (должностного оклада) работника на день начала отпуска.

Материальная помощь в текущем календарном году выплачивается только за текущий календарный год.

Работнику, принятому в текущем календарном году и использующему право на ежегодный оплачиваемый отпуск, материальная помощь к отпуску выплачивается пропорционально отработанному времени в текущем календарном году.

7.2. Работнику, отработавшему в учреждении полный календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, по его письменному заявлению материальная помощь выплачивается не позднее 31 декабря текущего года.

Работнику, числящемуся в штате на конец календарного года и проработавшему в учреждении не менее трех месяцев, по его письменному заявлению материальная помощь выплачивается не позднее 31 декабря текущего года пропорционально фактически отработанному времени в текущем календарном году.

7.3. При замещении вакантной должности в течение шести и более месяцев выплата материальной помощи производится из расчета оклада (должностного оклада) (без учета повышающего коэффициента по занимаемой должности "Учитель") по замещаемой должности при условии использования права на ежегодный оплачиваемый отпуск в текущем календарном году (не менее 14 дней).

7.4. При увольнении, за исключением случаев увольнения за виновные действия (пункты 5–11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), работнику, не использовавшему право на выплату материальной помощи в текущем календарном году, выплачивается материальная помощь пропорционально отработанному времени при выполнении следующих условий:

-работник проработал в учреждении 6 и более месяцев в текущем календарном году;

-работник воспользовался правом на ежегодный оплачиваемый отпуск в текущем календарном году (не менее 14 дней).

При увольнении работника, получившего в течение года материальную помощь в соответствии с данным разделом в полном размере, перерасчет и удержание материальной помощи не производятся.

7.5. Работникам учреждения, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком), материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем календарном году, исключая периоды нахождения в указанных отпусках.

7.6. На выплату материальной помощи в фонде оплаты труда учреждений на соответствующий финансовый год предусматриваются средства по всем профессиям (должностям), предусмотренным штатным расписанием, в размере одного оклада (должностного оклада) (без учета повышающего коэффициента по занимаемой должности "Учитель") работника.

8. Перечень должностей (профессий), относимых к основному персоналу

8.1. Настоящим Положением определяется перечень должностей (профессий), относимых к основному персоналу (персоналу, непосредственно участвующему в оказании муниципальных услуг)

8.1.1. В муниципальных общеобразовательных учреждениях:

- учитель;
- педагог-библиотекарь;
- преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины;
- - педагог-психолог;
- педагог дополнительного образования;
- социальный педагог;
- заместитель директора, участвующий в образовательном процессе;
- руководитель (заведующий, начальник) структурного подразделения (службы, центра), участвующий в образовательном процессе;
- советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

9. Перечень должностей (профессий), относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу

9.1. Настоящим Положением определяется перечень должностей (профессий) работников муниципальных общеобразовательных учреждений, относимых к административно-управленческому персоналу, занятых управлением (организацией) оказания услуг, а также выполняющих административные функции, и к вспомогательному персоналу, создающих условия для оказания услуг:

9.1.1. Административно-управленческий персонал:

- директор;
- заместитель директора (по административно-хозяйственной работе, безопасности,);
- главный бухгалтер;

9.1.2. Вспомогательный персонал - должности специалистов, служащих, работников (за исключением должностей (профессий), указанных в разделе 8 Положения), относимые к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";
- от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";
- от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

9.2. Установить, что доля заработной платы работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда муниципального образовательного учреждения не должна превышать 40 процентов.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
МОУ СОШ № 51

РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ (МИНИМАЛЬНЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА "ГОРОД КОМСОМОЛЬСК-НА-АМУРЕ"

№ п/п	***Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень***	***Должность***	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада) работников, финансирование оплаты труда которых производится за счет средств краевого бюджета, руб.	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада) работников, финансирование оплаты труда которых производится за счет средств местного бюджета, руб.
1.	**Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников**			
	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	10537	
		Социальный педагог	10537	
	3 квалификационный уровень	Педагог-психолог	11274	
	4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор ОБЗР	11553	
		Учитель	11553	
		Педагог-библиотекарь	11553	
2.	**Общеотраслевые должности служащих первого уровня**			
	1 квалификационный уровень	Секретарь	5495	
3.	**Общеотраслевые должности служащих второго уровня**			
	1 квалификационный уровень	Лаборант	7169	
4.	**Общеотраслевые должности служащих третьего уровня**			
	1 квалификационный уровень	Бухгалтер	8366	
		Специалист по кадрам	8366	
5.	**Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня**			
	1 квалификационный уровень	Вахтер	5195	
		Гардеробщик	5195	
		Дворник	5195	
		Сторож	5195	
		Уборщик	5195	

		служебных помещений		
		Слесарь		5686
		Плотник		5686
		Электромонтер		5686
6.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями		11553	

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
МОУ СОШ № 51

Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, ученую степень, звания "заслуженный", "народный", устанавливаемых работникам МОУ СОШ № 51

№ п/п	Основание для установления повышающего коэффициента	Заместители директора, главный бухгалтер	Специалисты (педагогические работники)
1.	При наличии высшей квалификационной категории	10	75
2.	При наличии первой квалификационной категории	-	15
3.	При наличии ученой степени кандидата наук	10	10
4.	При наличии ученой степени доктора наук	20	20
5.	При наличии ученой степени «доцент»	10	10
6.	При наличии ученой степени «профессор»	20	20
7.	При наличии: - государственной награды - ведомственной награды	 20 10	 20 10

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
МОУ СОШ № 51

Размеры повышающего коэффициента за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе, классе)

N п/п	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
1.	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья: – педагогическим работникам – другим работникам	0,2 0,15
2.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
3.	Учителям и педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на лечении в стационаре круглосуточного пребывания	0,2
4.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	0,2

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
МОУ СОШ № 51

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ ИХ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Список изменяющих документов(в ред. постановлений администрации города Комсомольска-на-Амуре от 26.03.2012 N 851-па, от 05.10.2016 N 2571-па)

1. Объемные показатели деятельности муниципальных образовательных учреждений

1.1. К объемным показателям деятельности учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства муниципальным образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательного учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Объем деятельности каждого муниципального образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

N п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в муниципальных образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество работников в муниципальном образовательном учреждении	- за каждого работника; - дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию; - высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
3.	Наличие групп продленного дня (для классов ЗПР)		до 20
4.	Превышение плановой (проектной) наполняемости по классам (группам) или по количеству обучающихся	За каждые 50 человек или за каждые 2 класса(группы)	15
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
7.	Наличие второго здания (корпуса)	за каждый вид	до 20
8.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного	за каждый вид	до 15

	центра; столовой, логопунктов, музеев		
9.	Наличие: - автотранспортных средств; -иной учебной техники, применяемой в образовательном процессе	за каждую единицу	до 20
10.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
11.	Наличие оборудованных, используемых для технического труда мастерских	за каждую единицу	до 50
12.	Наличие в муниципальных образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития	за каждого обучающегося(воспитанника)	1

1.3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

N п/п	Тип (вид муниципального образовательного учреждения)	Группа, к которой муниципальное образовательное учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1	2	3	4	5	6
1.	Муниципальные общеобразовательные лицеи и гимназии	свыше 400	до 400	до 300	-
2.	Муниципальные общеобразовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200

2.Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководящих работников

2.1. Группа по оплате труда определяется один раз в год Управлением образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края на основании объемных показателей деятельности учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов увеличивается за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается управлением образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края.

2.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется по списочному составу на начало учебного года.

2.5. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
МОУ СОШ № 51

Размеры доплат педагогическим работникам учреждения за работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом

№ п/п	Работы, не входящие в круг основных бязанностей, но непосредственно связанные с образовательным процессом	Размер доплат (в процентах)
1.	За выполнение функций классного руководителя:	
1.1.	1-4 классы	до 15%
1.2.	5-9 классы	до 20%
1.3.	10-11 классы	до 25%
2.	За проверку письменных работ:	
2.1.	1-4 классы	до 10%
2.2.	5 -11 классы	до 15%
2.3.	При делении классов на подгруппы	до 5%
3.	За заведование:	
3.1.	Спортзалом, предметными кабинетами, лабораториями, кабинетами начальных классов, классами хореографии (танцевальными классами), школьным музеем	до 15%
3.2.	Кабинетом информатики, информационных технологий, мастерской	до 20%
4.	За руководство предметными и методическими комиссиями (объединениями)	до 20%

Размер доплат за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, но непосредственно связанных с образовательным процессом, перечисленных в пунктах 1, 3, 4 настоящего Приложения, исчисляется в процентах от размера должностного оклада (должностного должностного оклада) по соответствующей ПКГ;

Размер доплат за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, но непосредственно связанных с образовательным процессом, перечисленных в пункте 2 настоящего Приложения, исчисляется в процентах от фактической учебной нагрузки.

Приложение№ 6
к Положению об оплате труда
МОУ СОШ № 51

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ЕЖЕМЕСЯЧНЫХ НАДБАВОК
ЗА НЕПРЕРЫВНЫЙ СТАЖ РАБОТЫ В
УЧРЕЖДЕНИЯХ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок назначения и выплаты ежемесячных надбавок за непрерывный стаж работы в учреждениях системы образования работникам муниципальных образовательных учреждений муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре» (далее по тексту - работники).

1.2. Выплата ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы в учреждениях системы образования производится в зависимости от периода непрерывной работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.2.1. Работникам, относящимся к категории административно-управленческого персонала, в том числе главный бухгалтер, (кроме заместителей по административно-хозяйственной части) при стаже непрерывной работы:

до 3 лет -10 процентов;
от 3 до 5 лет - 20 процентов;
от 5 до 10 лет - 30 процентов;
свыше 10 лет - 35 процентов.

1.2.2. Педагогическим работникам (кроме учителей I - IV классов) при стаже непрерывной работы:

до 2 лет - 15 процентов;
от 2 до 5 лет -20 процентов;
от 5 до 10 лет - 25 процентов;
свыше 10 лет - 35 процентов.

1.2.3. Учителям 1 - IV классов при стаже непрерывной работы:
до 5 лет - 20 процентов;
свыше 5 лет - 35 процентов.

1.2.4. Другим работникам (включая заместителей по административно-хозяйственной части) при стаже непрерывной работы:
до 5 лет - 10 процентов;
от 5 до 10 лет - 15 процентов;
от 10 до 15 лет - 20 процентов;
свыше 15 лет - 30 процентов.

1.3. Выплата надбавки производится ежемесячно.

1.4. Финансирование расходов по выплате надбавок работникам муниципальных образовательных учреждений осуществляется за счет

субвенций из краевого бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения..

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы

2.1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы в учреждениях системы образования, засчитывается время непрерывной работы в учреждениях системы образования, а также другие периоды работы, предусмотренные к зачету в педагогический стаж в соответствии с приложениями № 5, 6 к Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников просвещения, утвержденной Приказом Министерства просвещения СССР от 16 мая 1985 года № 94 (с изменениями и дополнениями).

Для административно-управленческого персонала (в том числе главных бухгалтеров) в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы в учреждениях системы образования, дополнительно к периодам, перечисленным в абзаце 1 настоящего пункта, засчитываются периоды работы в органах, осуществляющих управление в сфере образования.

2.2. В стаж непрерывной работы включаются:

- время учебы на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;
- время нахождения в дополнительном отпуске уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2.3. Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, сохраняется при поступлении на работу в учреждение образования в следующих случаях:

2.3.1. Не позднее трех недель:

- со дня увольнения по инициативе работника после 01 января 1993 года;
- со дня увольнения вследствие перевода мужа (жены) на работу в другую местность, а также вследствие переезда в другую местность;
- со дня прекращения заболевания, препятствующего продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);
- со дня увольнения в связи с необходимостью ухода за больным членом семьи (при наличии медицинского заключения);
- избрания на должности, замещаемые по конкурсу.

Причина увольнения считается уважительной, если трудовой договор расторгнут вследствие:

- перевода мужа или жены на работу в другую местность, направления мужа или жены на работу либо для прохождения службы за границу, переезда в другую местность;

- болезни, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);

- необходимости ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидам 1 группы;

- избрания на должности, замещаемые по конкурсу.

2.3.2. Не позднее одного месяца:

- со дня увольнения по собственному желанию до 01 января 1993 года;
- после научной и педагогической деятельности, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях образования;
- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений образования, а также в случаях перевода на другую работу по этим основаниям.

2.3.3. Не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из учреждений образования после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

- после возвращения с работы в учреждениях образования Российской Федерации за границей или в качестве специалистов образования по оказанию помощи другим государствам, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях образования.

2.3.4. Не позднее трех месяцев:

- после окончания высшего, среднего специального учебного заведения, аспирантуры;

- в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы;

- при поступлении на работу в образовательное учреждение после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке).

2.3.5. Не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией (реорганизацией) учреждений образования, сокращения численности или штата работников.

2.3.6. Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях образования, лицам, имеющим соответствующие документы и эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зоны радиоактивного загрязнения;

- покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

а также:

- пенсионерам, получающим государственную пенсию по старости, по инвалидности или за выслугу лет независимо от места работы после выхода на пенсию;

2.4. Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы в учреждениях образования, исчисляется год за год.

2.5. При расторжении трудового договора с работником, имеющим ребенка (в том числе усыновленного или находящегося под опекой или попечительством) в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет, стаж непрерывной работы в учреждении системы образования сохраняется при условии поступления на работу до достижения ребенком указанного возраста.

2.6. Стаж непрерывной работы не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:

- систематическое неисполнение без уважительных причин обязанностей, возложенных трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка;
- прогул (в том числе отсутствие на работе больше трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин либо появление на работе в нетрезвом состоянии;
- вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;
- утрата доверия со стороны администрации к работнику, непосредственно обслуживающему денежные или товарные ценности;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;
- требование профсоюзного органа;

увольнение в качестве дисциплинарного взыскания, налагаемого в порядке подчиненности или в соответствии с уставами о дисциплине;

- совершение работником других виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение с работы.

2.7. Во всех случаях, когда при переходе с работы в одном образовательном учреждении на работу в другое образовательное учреждение меняется место жительства, допускаемый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы

3.1. Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы устанавливается приказом руководителя муниципального образовательного учреждения.

3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, является трудовая книжка работника.

4. Порядок начисления и выплаты ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы

4.1. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы устанавливается работнику руководителем муниципального образовательного учреждения по основному месту работы.

4.2. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.3. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы выплачивается с момента возникновения у работника права на назначение или изменение размера этой надбавки. В случае, когда право на назначение или изменение размера ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы наступило в период пребывания работника в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата нового размера надбавки начинается после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

4.5. В случае увольнения работника, ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы возлагается на руководителей муниципальных образовательных учреждений.

4.4. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стаж для назначения ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
МОУ СОШ № 51

Положением о порядке начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением устанавливается порядок начисления и выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (далее - вознаграждение) педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений (далее - учреждений), реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы.

1.2. Выплата вознаграждения производится ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы.

1.3. Финансирование расходов по выплате вознаграждения педагогическим работникам учреждений осуществляется за счет субвенций краевого бюджета.

2. Порядок начисления и выплаты вознаграждения

2.1. Размер вознаграждения составляет 1000 рублей в месяц в классе (классе-комплекте) с наполняемостью:

– 15 человек в классах, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам;

– 25 человек в общеобразовательных классах.

Для классов (классов-комплектов), наполняемость которых меньше указанной в абзацах втором и третьем настоящего пункта, размер вознаграждения определяется из расчета 1000 рублей в месяц пропорционально численности обучающихся.

При недостаточном количестве педагогических работников обязанности по классному руководству могут возлагаться на одного педагогического работника с его согласия в двух классах (классах-комплектах), в том числе временно в связи с болезнью педагогического работника. Размер вознаграждения в таком случае определяется с учетом количества обучающихся в каждом классе (классе-комплекте).

2.2. При определении размера вознаграждения учитываются коэффициенты к заработной плате (районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера).

2.3. Вознаграждение учитывается при предоставлении педагогическим работникам гарантий, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

Приложение № 8
к Положению об оплате труда
МОУ СОШ № 51

ПОЛОЖЕНИЕ
о Комиссии МОУ СОШ № 51 по рассмотрению
и распределению стимулирующих выплат работникам

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Комиссия по рассмотрению и распределению стимулирующих выплат работникам школы (далее-Комиссия) является коллегиальным органом самоуправления, осуществляющим в соответствии с уставом школы решение отдельных вопросов, относящихся к компетенции школы.
2. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Хабаровского края, органов местного самоуправления, уставом школы, а также регламентом Комиссии, иными локальными нормативными актами школы.
3. Деятельность членов Комиссии основывается на принципах добровольности участия в ее работе, коллегиальности принятия решений, гласности.
4. Локальным актом школы предусматривается:

а) численность и порядок формирования и деятельности Комиссии;
б) компетенция Комиссии;
в) изменение компетенции попечительского совета и (или) иных органов самоуправления школы с учетом вопросов, отнесенных к компетенции Комиссии.

5. Члены Комиссии не получают вознаграждения за работу в Комиссии.

II. СТРУКТУРА КОМИССИИ, ПОРЯДОК ЕЕ ФОРМИРОВАНИЯ

1. Комиссия состоит из избираемых членов, представляющих:

а) родителей (законных представителей) обучающихся всех ступеней общего образования;
б) работников школы.

По решению Комиссии в ее состав также могут быть приглашены и включены граждане, чья профессиональная и (или) общественная деятельность, знания, возможности могут позитивным образом содействовать функционированию и развитию школы, а также представители иных органов самоуправления, функционирующих в школе.

2. Общая численность Комиссии 7(9) человек.

3. Члены Комиссии из числа родителей (законных представителей) обучающихся избираются на родительской конференции (с участием делегатов от классов).
4. В случае организации выборов членов Комиссии из числа родителей посредством родительской конференции применяются следующие правила:

а) делегаты конференции избираются на классных родительских собраниях по одному от каждого класса. Решение собрания об избрании делегата на конференцию принимается большинством голосов родителей (законных представителей), присутствующих на собрании, и оформляется протоколом, подписываемым всеми участниками собрания;

б) конференция признается правомочной, если в ее работе принимают участие не менее двух третей избранных делегатов. Конференция избирает из своего состава председателя, секретаря и при необходимости счетную комиссию;

в) члены Комиссии избираются из числа делегатов, присутствующих на конференции. Предложения по кандидатурам членов Комиссии могут быть внесены делегатами конференции, директором школы, представителем учредителя;

г) решения конференции принимаются голосованием большинством голосов присутствующих делегатов и оформляются протоколом, подписываемым председателем и секретарем конференции.

5. Члены Комиссии из числа работников школы избираются на общем собрании работников данного учреждения.
6. Комиссия считается сформированной и приступает к осуществлению своих полномочий с момента избрания (назначения).

III. КОМПЕТЕНЦИЯ КОМИССИИ

1. Основными задачами Комиссии являются:

а) повышение эффективности финансово-экономической деятельности школы, стимулирования труда её работников;

б) содействие созданию в школе оптимальных условий и форм организации образовательного процесса;

в) контроль над соблюдением надлежащих условий обучения, воспитания и труда в школе, сохранения и укрепления здоровья обучающихся, за целевым и рациональным расходованием финансовых средств общеобразовательного учреждения;

г) участие в рассмотрении конфликтных ситуаций между участниками образовательного процесса в случаях, когда это необходимо.

2. Комиссия имеет следующие полномочия и осуществляет следующие функции, зафиксированные в локальном акте школы:

2.1. Утверждает Положение МОУ СОШ № 51 о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат работникам школы.

2.2. Распределяет по представлению директора школы стимулирующие выплаты педагогическому персоналу общеобразовательного учреждения; вносит рекомендации по распределению стимулирующих выплат непедагогическому персоналу.
2.3. Регулярно информирует участников образовательного процесса о своей деятельности и принимаемых решениях.
2.4. Заслушивает отчет директора школы по итогам учебного и финансового года.
3. Комиссия правомочна, при наличии оснований, ходатайствовать перед директором школы о расторжении трудового договора с педагогическими работниками и работниками из числа вспомогательного и административного персонала.

IV. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ

1. Основные положения, касающиеся порядка и условий деятельности Комиссии, не урегулированные уставом, определяются регламентом Комиссии, принимаемым ей самостоятельно.
2. Организационной формой работы Комиссии являются заседания, которые проводятся ежемесячно за 3, 4 дня до начисления заработной платы.
3. Заседания Комиссии созываются председателем Комиссии, а в его отсутствие – заместителем председателя. Правом созыва заседания Комиссии обладают также директор школы и представитель учредителя.
4. На заседании (в порядке, установленном локальным актом школы и регламентом Комиссии) может быть решен любой вопрос, отнесенный к компетенции Комиссии.
5. Первое заседание Комиссии созывается директором школы не позднее, чем через месяц после ее формирования. На первом заседании Комиссии, в частности, избираются председатель и секретарь Комиссии, при необходимости заместитель председателя Комиссии. Председатель Комиссии избирается из числа работников школы (включая директора).
6. Планирование работы Комиссии осуществляется в порядке, определенным регламентом Комиссии. Регламент Комиссии должен быть принят не позднее, чем на втором ее заседании.
7. Комиссия имеет право, для подготовки материалов к заседаниям Комиссии, выработки её решений в период между заседаниями, создавать постоянные и временные комиссии. Комиссия определяет структуру, количество членов в комиссиях, назначает из числа членов Комиссии их председателя, утверждает задачи, функции, персональный состав и регламент работы комиссий. В комиссии могут входить, с их согласия, любые лица, которых Комиссия сочтет необходимыми привлечь для обеспечения эффективной работы комиссии.

Руководитель (председатель) любой комиссии является членом Комиссии.

8. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствуют не менее половины от числа членов Комиссии, определенного данным положением. Заседание Комиссии ведет председатель, а в его отсутствие – заместитель председателя.
9. Решения Комиссии, как правило, принимаются большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании, при открытом голосовании, и оформляются протоколом, который подписывается председателем и членами Комиссии.
10. Для осуществления своих функций Комиссия вправе:

а) приглашать на заседания Комиссии любых работников школы для получения разъяснений, консультаций, заслушивания отчетов по вопросам, входящим в компетенцию Комиссии;

б) запрашивать и получать у директора школы и (или) учредителя информацию, необходимую для осуществления функций Комиссии, в том числе в порядке контроля над реализацией решений Комиссии.

11. Организационно-техническое обеспечение деятельности Комиссии возлагается на администрацию школы (в случае необходимости - при содействии учредителя).

V. ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КОМИССИИ И ЕЕ ЧЛЕНОВ

1. Комиссия несет ответственность за своевременное принятие и выполнение решений, входящих в ее компетенцию.
2. Директор школы вправе самостоятельно принимать решение по вопросу, входящему в компетенцию Комиссии, в случае отсутствия необходимого решения Комиссии по данному вопросу в установленные сроки.
3. Директор вправе распустить Комиссию, если Комиссия не проводит свои заседания в течение установленного срока, не выполняет свои функции или принимает решения, противоречащие действующему законодательству Российской Федерации, Уставу и иным локальным нормативным правовым актам школы. В этом случае происходит новое формирование Комиссии по установленной процедуре.
4. Решения Комиссии, противоречащие положениям устава школы, положениям договора общеобразовательного учреждения и учредителя, не действительны с момента их принятия и не подлежат исполнению директором школы, его работниками и иными участниками образовательного процесса. По факту принятия вышеуказанных решений Комиссии учредитель вправе принять решение об отмене такого решения Комиссии, либо внести через своего представителя в Комиссию представление о пересмотре такого решения.

5. В случае возникновения конфликта между Комиссией и директором школы (несогласия директора с решением Комиссии и/или несогласия Комиссии с решением (приказом) директора), который не может быть урегулирован путем переговоров, решение по конфликтному вопросу принимает учредитель.
6. Члены Комиссии обязаны посещать ее заседания. Член Комиссии, систематически (более двух раз подряд) не посещающий заседания без уважительных причин, может быть выведен из ее состава по решению Комиссии.
7. Член Комиссии выводится из ее состава по решению Комиссии в следующих случаях:

а) по желанию члена Комиссии, выраженному в письменной форме;
б) при увольнении работника учреждения, избранного членом Комиссии;
в) в случае совершения противоправных действий, несовместимых с членством в Комиссии.

8. Выписка из протокола заседания Комиссии с решением о выводе члена Комиссии направляется директору школы.
9. После вывода (выхода) из состава Комиссии ее члена Комиссия принимает меры для замещения выбывшего члена (посредством довыборов).

Приложение № 9
к Положению об оплате труда
МОУ СОШ № 51

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСЛОВИЯХ И ПОРЯДКЕ НАЧИСЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

1. Общие положения

1.1.Настоящее Положение разработано соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат в учреждениях, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 года N 13-па "Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа "Город Комсомольск-на-Амуре" и разъяснения о порядке их установления".

1.2.Стимулирующие выплаты направлены на усиление мотивации работников учреждения к высокой результативности и качеству труда.

1.3.В учреждении устанавливается следующий перечень видов стимулирующих выплат:

- выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, государственных и ведомственных наград;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2. Порядок установления стимулирующих выплат

2.1.Размеры, условия и порядок выплат за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, государственных и ведомственных наград приведены в пункте 6.2. настоящего Положения.

2.2.Размеры, условия и порядок выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет приведены в приложении N 6 к настоящему Положению.

2.3.Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, а также премиальных выплат по итогам работы создается Комиссия. Состав Комиссии и ее полномочия утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Состав Комиссии не может быть менее пяти человек.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о Комиссии, утвержденного локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Комиссия предлагает на рассмотрение руководителя учреждения список работников, являющихся получателями стимулирующих выплат за отчетный период и размер указанных выплат.

2.4.Результативность и качество трудовой деятельности работника оцениваются исходя из качественных и количественных критериев каждой конкретной стимулирующей выплаты (Приложение 9.1.) , при достижении которых производятся стимулирующие выплаты.

2.5.Премирование по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) предусматривается в целях поощрения работников учреждения за общие результаты труда за соответствующий период времени. Премирование осуществляется по результатам подведения итогов деятельности учреждения на основании Положения о порядке премирования работников учреждения (Приложение 9).

2.6.Стимулирующие выплаты производятся по решению Комиссии на основании приказа руководителя учреждения.

2.7.Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2.8.Стимулирующие выплаты работникам учреждения не носят обязательный характер, устанавливаются на определенный срок, но не более одного года.

2.9.Стимулирующие выплаты работникам учреждения могут уменьшаться или отменятся полностью при:

- невыполнении плана работы, показателей и критериев эффективности работы;
- нарушении финансовой и налоговой дисциплины;
- отрицательной оценке деятельности учреждения
- нарушении требований санитарно-гигиенических норм, техники безопасности, пожарной безопасности;
- нарушении трудовой, исполнительской дисциплины;
- наличии дисциплинарного взыскания;
- несвоевременном, некачественном предоставлении финансовых и статистических отчетов.

2.10.Изменение размера и отмена стимулирующих выплат оформляется приказом директора учреждения.

Приложение № 9.1
к Положению об оплате труда
МОУ СОШ № 51

КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
МОУ СОШ № 51
ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

№№	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер выплат
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе и заместитель директора по воспитательной работе		
1.	Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов в части нарушения законодательства Российской Федерации	до 4%
2.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг начального общего, среднего общего, полного общего и дополнительного образования	до 5%
3.	Наличие сайта, соответствующего требованиям законодательства, его актуальность	до 5%
4.	Наличие оформленных уголков с нормативной правовой базой, его актуальность	до 2%
5.	Реализация требований Распоряжения Правительства Российской Федерации от 17 декабря 2009 г. N 1993-р об оказании отдельных услуг в электронном виде	1%
6.	Своевременность заполнения муниципальных, региональных и федеральных мониторингов	1%
7.	Организация наставничества, рост педагогического мастерства молодых специалистов и классных руководителей	до 3%
8.	Организация участия педагогов в работе городских совещаний, семинаров, творческих групп, проводимых ИМЦ и др.	до 3%
9.	Руководство развитием педагогического творчества (участие педагогов в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях и т.д). Наличие призовых мест в конкурсах, конференциях, смотрах и т.д.	до 3%
10.	Положительная динамика (досрочное снятие с учета и отсутствие роста преступлений)	до 2%
11.	Наличие несовершеннолетних, участвующих в программах и проектах, реализуемых в общеобразовательных организациях	до 2%
12.	Наличие социокультурных проектов, реализуемых в образовательной организации, их динамика	до 3%

13.	Доля обучающихся (воспитанников), задействованных в социокультурных проектах	до 3%
14.	Доля обучающихся, участвующих в городских, краевых конкурсах во внеурочное время (охват учащихся в городских, краевых, всероссийских, международных конкурсах)	до 5%
15.	Наличие обучающихся, занявших призовые места в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях городского, краевого, всероссийского, международного уровней	до 4%
16.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.).	до 8%
17.	Доля обучающихся, охваченных горячим питанием	до 3%
18.	Сохранность контингента обучающихся, имеющих первую и вторую группы здоровья	1%
19.	Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм отдыха и оздоровления детей	до 5%
20.	Организация и результативность работы по предотвращению дорожно-транспортного травматизма. Наличие отрядов юных инспекторов движения	до 3%
21.	Доля обучающихся, занимающихся в школьных спортивных кружках (секциях)	до 3%
22.	Доля обучающихся, принявших участие в физкультурных и спортивных мероприятиях различного уровня	до 2%
23.	Призовые места на соревнованиях различного уровня	до 3%
24.	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	до 5%
25.	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	до 6%
26.	Нарушения трудовой и исполнительской дисциплины	до 5%
27.	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов	до 5%
28.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения их	до 5%
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе		
1.	Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов в части нарушения законодательства Российской Федерации	до 15%
2.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	до 10%
3.	Обеспечение выполнения требования пожарной и	до 10%

	электробезопасности, охраны труда	
4.	Высокое качество организации ремонтных работ	до 10%
5.	Результативность организации работы по коммунальным услугам в пределах выделенных лимитов	до 10%
6.	Качественная организация работы по заключению контрактов, приемки поставленного товара, выполненной работы (её результатов), оказанной услуги, а также отдельных этапов поставки товаров, выполнения работы, оказания услуги, предусмотренных контрактом, и экспертизы	до 10%
7.	Совершенствование и развитие материально-технической базы учреждения	до 10%
8.	Своевременное и качественное предоставление отчетности, соблюдение необходимых требований к составлению отчетностей, сроков сдачи отчетности	до 5%
9.	Наличие информационных стендов с нормативной правовой базой, их актуальность	до 5%
10.	Своевременность заполнения муниципальных, региональных и федеральных мониторингов	до 5%
11.	Нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, выполнение порученной работы, связанное с обеспечением рабочего процесса	наличие-0%; отсутствие-до 5%,
12.	Отсутствие жалоб и претензий со стороны работников учреждения, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	наличие-0%; отсутствие-до 5%
Главный бухгалтер		
1.	Своевременное и качественное представление статистической отчетности и другой информации для органов краевого и местного самоуправления	до 10%
2.	Соблюдение установленных сроков составление проектов бюджетов, изменение к ПФХД, лимитов финансирования	до 10%
3.	Обеспечение правильной постановки и организации бухгалтерского учета	до 10%
4.	Обеспечение целевого использования бюджетных средств в соответствии с ПФХД	до 10%
5.	Качественный анализ использования доводимых ассигнований по видам расходов в соответствии с ПФХД, своевременное определение и сопоставление потребности и доводимых бюджетных ассигнований по видам расходов	до 15%
6.	Отслеживание и анализ дебиторской и кредиторской задолженности, отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности по расчетам за полученные товары и услуги	до 10%
7.	Исполнение требований Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ "О контрактной системе в сфере закупок товаров,	до 10%

	работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд"	
8.	Результаты внешних и внутренних проверок	до 10%
9.	Информационная открытость образовательной организации. Контроль за подготовкой и своевременным размещением в единой информационной системе (ЕИС) в сфере закупок извещения об осуществлении закупки, документации о закупках, проектов контрактов	до 10%
10.	Нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, выполнение порученной работы, связанное с обеспечением рабочего процесса	до 5%
11.	Отсутствие жалоб и претензий со стороны работников учреждения, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	до 5%
Бухгалтер		
1.	Своевременное и правильное составление отчетной документации по финансовой и материально-хозяйственной деятельности школы	до 10%
2.	Правильное, законное и своевременное исполнение совершаемых операций	до 10%
3.	Качественное проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств	до 10%
4.	Своевременное и качественное проведение списания износившихся и морально устаревших материальных ценностей	до 10%
5.	Исполнение требований Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд"	до 15%
6.	Информационная открытость образовательной организации. Своевременное размещение в единой информационной системе (ЕИС) в сфере закупок, на официальном сайте Заказчика в сети Интернет извещения об осуществлении закупки, документации о закупках, проектов контрактов	до 15%
7.	Результаты внешних и внутренних проверок	до 15%
8.	Нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, выполнение порученной работы, связанное с обеспечением рабочего процесса	наличие-0%; отсутствие-до 5%,
9.	Отсутствие жалоб и претензий со стороны работников учреждения, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	наличие-0%; отсутствие-до 5%

Библиотекарь		
1.	Обеспеченность комплектом учебников федерального перечня, соблюдение необходимого количества учебников на одного учащегося	До 10%
2.	Работа по учету и сохранению библиотечного фонда, межбиблиотечный обмен	До 10%
3.	Использование возможностей Интернет для пополнения фонда библиотеки, оперативного поиска информации по заявкам учащихся и педагогов	До 5%
4.	Разработка проектов, направленных на развитие библиотеки (рефераты, тематические подборки, презентации, викторины)	До 10%
5.	Представленность библиотекаря в предметном пространстве школы	До 5%
6.	Высокая читательская активность обучающихся, пропаганда чтения, оформление тематических выставок, организация изучения читательского спроса	До 10%
7.	Внедрение ИКТ в библиотечную деятельность	До 5%
8.	Организация участия детей и подростков в конкурсах, социальных акциях и проектах	До 10%
9.	Организация литературных вечеров, читательских конференций и других массовых мероприятий	До 10%
10.	Участие библиотекаря в профессиональных конкурсах	До 10%
11.	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отчетов	До 5%
12.	Нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, выполнение порученной работы, связанное с обеспечением рабочего процесса	До 5%
13.	Отсутствие жалоб и претензий со стороны работников учреждения, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	До 5%
Аппарат управления, учителя, другие педагогические работники и учебно-вспомогательный персонал		
1.	За организацию школьного питания, за высокий процент охвата горячим питанием, ведение документации по определению статуса малообеспеченности семей	До 50%
2.	За составление и своевременную корректировку расписания уроков.	До 50%
3.	За организацию работы на пришкольном участке и муниципальных закрепленных территориях	До 50%
4.	За обеспечение информационно-технического сопровождения школьного сайта	До 50%
5.	За организацию и проведение предметных кружков и спортивных секций	До 50%
6.	За организацию спортивно-массовой работы	До 50%
7.	За организацию платных дополнительных образовательных	До 15%

	услуг	
8.	За осуществление наставничества молодых специалистов	До 20%
9.	За ведение документации, связанной с различными направлениями деятельности учреждения (ТБ и охрана труда, протоколы собраний и советов и т.д.)	До 50%
10.	За подготовку к конкурсам педагогического мастерства	До 30%
11.	За организацию работы по информатизации учебно-воспитательного процесса	До 50%
12.	За организацию работы оздоровительных лагерей и трудовых объединений в каникулярное время	До 50%
13.	За организацию работы по обеспечению социальной защиты, помощи и поддержки учащихся из малообеспеченных, многодетных семей и учащихся, находящихся под опекой	До 50%
14.	За организацию работы по инновационной, экспериментальной деятельности, научно-исследовательской работы с учащимися, организация работы экспериментальных, стажировочных площадок, руководство творческими группами, научными обществами учащихся.	До 50%
15.	За организацию работы экологической направленности	До 50%
16.	За организацию работы с ветеранами	До 30%
17.	За организацию работы детской общественной организации	До 30%
18.	За организацию работы школьных средств массовой информации	До 30%
Специалист по кадрам		
1.	Качественное, своевременное обеспечение информационными материалами служб МОУ СОШ № 51 (бухгалтерии, зам. директора по УВР, ВР, АХР)	До 30%
2.	Своевременное и качественное предоставление отчетности, соблюдение сроков сдачи отчетов	До 20%
3.	Срочность выполняемой работы, повышенный объем выполняемой работы	До 30%
4.	Качественное ведение документации	До 20%
Лаборант		
1.	Качественное выполнение обязанностей по должности	До 30%
2.	За совмещение профессий (должностей) и выполнение работ различной квалификации, интенсивность, срочность выполнения работ	До 20%
3.	Сохранность лабораторного оборудования	До 50%
Секретарь		
1.	Большой объем документооборота	До 10%
2.	Срочность исполнения	До 5%
3.	Качественное ведение документации	До 10%
4.	Своевременная подготовка отчетов, документации	До 10%
5.	Качественное исполнение обязанностей	До 10%

6.	Оперативное доведение информации, приказов, распоряжений до исполнителей	До 5%
7.	За совмещение профессий (должностей) и выполнение работ различной квалификации, интенсивность, срочность выполнения работ	До 50%
Сторож		
1.	Высокая ответственность за обеспечение сохранности имущества школы	До 40%
2.	Потенциальная угроза личной безопасности	До 30%
3.	Необходимость контроля за территорией, прилегающей к школе	До 30%
Электромонтер		
1.	Большой объем выполняемой работы по содержанию здания школы и обеспечения бесперебойной работы всех коммуникационных систем	До 50%
2.	За безаварийную работу	До 30%
3.	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	До 20%
Слесарь-сантехник		
1.	Большой объем выполняемой работы по содержанию здания школы и обеспечения бесперебойной работы всех коммуникационных систем	До 30%
2.	За безаварийную работу, проведение профилактических мероприятий по содержанию в исправном состоянии тепловых сетей	До 30%
3.	Профилактическая работа по предупреждению аварийных сбоев в работе оборудования	До 20%
4.	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	До 20%
Плотник		
1.	Большой объем выполняемой работы по содержанию здания школы и обеспечения бесперебойной работы всех коммуникационных систем	До 50%
2.	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	До 50%
Дворник		
1.	Уборка территории, прилегающей к зданию школы	До 50%
2.	Содержание подведомственного участка в соответствии с санитарными правилами и нормами	До 50%
Гардеробщик		
1.	Сохранность сдаваемой в гардероб одежды обучающихся	До 50%
2.	Культура обслуживания	До 20%
3.	За совмещение профессий (должностей) и выполнение работ различной квалификации, интенсивность , срочность выполнения работ	До 30%
Уборщик служебных помещений		
1.	Проведение генеральных уборок	До 10%

2.	Содержание подведомственного участка в соответствии с санитарными правилами и нормами, качественная уборка помещений	До 30%
3.	Увеличение объема работы в связи с погодными условиями	До 10%
4.	Качество работы, инициативность	До 20%
5.	За совмещение профессий (должностей) и выполнение работ различной квалификации, интенсивность , срочность выполнения работ	До 30%

Показатели эффективности деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

№	Показатели эффективности деятельности советника с ДОО	Количество/ % соотношение	Размер выплат %
1. Рост уровня вовлечённости в общественно-полезную деятельность			
1	количество детей-участников межклассных мероприятий (несколько классов, параллель и тд)	не менее 50%	до 5%
2	количество детей-участников общешкольных мероприятий	не менее 50%	до 5%
3	количество детей, вовлечённых в общественно-полезную деятельность	не менее 50%	до 5%
4	количество детей, охваченных дополнительным образованием	100%	до 5%
5	количество детей, являющихся членами школьных, муниципальных, региональных детских общественных объединений и организаций	не менее 40%	до 5%
6	количество мероприятий, организованных советниками для детей (без учета мероприятий для детского актива и «трудных»/ «нестандартных» детей), в том числе в социальных сетях	в месяц не менее 3х мероприятий	до 10%
2. Адресное вовлечение трудных/ нестандартных подростков			
1	количество детей данной группы, включившихся в позитивную повестку на уровне класса	не менее 2 чел.	до 5%
2	количество детей данной группы, включившихся в позитивную повестку на уровне школы	не менее 6 чел.	до 5%
3	количество детей данной группы, включившихся в позитивную повестку на уровне муниципалитета	не менее 3 чел.	до 5%
4	количество мероприятий, организованных для данной группы детей	не реже 2 раз в /четверть	до 10%

5	количество детей, включённых в кружки, секции (систему дополнительного образования	100%	до 5%
3. Рост числа детей-участников Всероссийских конкурсов и проектов			
1	количество детей, зарегистрированных на сайте Будьвдвижении.рф;	не менее 10%	до 5%
2	количество детей-участников во Всероссийских и краевых сменах детских лагерей: «Созвездие», «Океан», «Артек» и др.	не менее 1 чел.	до 5%
3	проведение мероприятий по информированию о Всероссийской повестке для детей, родителей, педагогов, в том числе в социальных сетях	100%	до 5%
4	количество проведённых Дней единых действий в образовательной организации;	100%	до 10%
5	количество детей-участников Всероссийских конкурсов и проектов	не менее 30%	до 5%
4. Вовлечение родителей в воспитательную работу образовательной организации			
1	количество мероприятий для родителей (классные часы, мастер-классы, беседы, консультации)	не менее 2х	до 10%
2	количество мероприятий, организованных совместно с родителями	не менее 2х	до 10%
3	количество родителей, принявших участие в классных мероприятиях	не менее 50%	до 5%
4	количество родителей, принявших участие в общешкольных мероприятиях	не менее 10%	до 5%
5. Работа с детским активом образовательной организации			
1	мероприятия, организованные советником для детского актива	не менее 3х	до 10%
2	количество детей-участников региональных и муниципальных слётов актива, смен и выездов лидерской направленности	не менее 10%	до 5%
3	количество детей, участвующих в проекте «Орлята России» в качестве наставников для обучающихся начальных классов.	100%	до 5%
6. Работа с педагогами			
1	количество мероприятий от советника для педагогов (мастер-классы, консультации и др.)	не менее 2х	до 10%
2	количество педагогов-участников муниципальных и региональных конкурсов и проектов, всероссийских конкурсов и проектов	не менее 2х	до 5%
3	количество педагогов начальных	100%	до 5%

	классов, реализующих программу «Орлята России»		
7. Распространение и трансляция опыта воспитательной работы образовательной организации			
1	Выступления с докладами;	не менее 1го	до 5%
2	проведение мастер-классов по тематике федерального проекта «Патриотическое воспитание граждан РФ» для педагогов других образовательных организаций (и не только педагогов);	не менее 1го	до 10%
3	публикация и обобщение нового опыта воспитательной работы в образовательной организации (соавторство в том числе)	не менее 1ой	до 5%
4	работа в социальных сетях по освещению участия в мероприятиях федеральной повестки, воспитательной работы в образовательной организации (в том числе, если работа с социальными сетями ведётся детьми)	100%	до 10%
5	участие в организации мероприятий по воспитанию на уровне муниципалитета/региона	не менее 1го	до 5%
6	участие в мероприятиях по личному профессиональному развитию (участие в семинарах и конференциях, повышение квалификации в области воспитательной работы и др.)	не менее 1го	до 5%

Приложение № 10
к Положению об оплате труда
МОУ СОШ № 51

Премиальные выплаты

8.1. Премирование относится к единовременным выплатам стимулирующего характера.

8.2. Под премированием понимается выплата работникам денежных сумм сверх оклада в целях поощрения достигнутых успехов в работе.

8.3. Потенциальными получателями денежных средств (премий) являются:

- аппарат управления;
- педагогические работники;
- учебно-вспомогательный персонал;
- технический персонал.

8.4. . Основаниями для премирования являются:

- образцовое выполнение работником возложенных на него обязанностей;
- достижение высоких трудовых показателей;
- внедрение инновационных технологий в учебный процесс;
- выполнение особо важных и срочных заданий;
- высокие показатели в предметных олимпиадах, конкурсах, фестивалях и соревнованиях;
- успешная работа в течение года;
- качественная подготовка школы к новому учебному году;

8.5. Размеры премий:

- максимальный размер премии не может быть более 100% должностного оклада**.**

8.6. Премии в МОУСОШ №51 выплачиваются:

- по итогам работы школы (ежемесячно, ежеквартально, по итогам полугодия и года);
- за выполнение особо важных и срочных работ (ежемесячно, ежеквартально);
- разовые поощрительные выплаты по основаниям, приведенным в разделе 2 настоящего Положения;
- в связи с юбилейными датами школы и личными юбилейными датами работников: 50-ти, 55-ти, 60-ти, 65-тилетием и т.д.
- в связи с многолетней плодотворной работой в школе (впервые премируется после 25 лет непрерывной работы, далее - каждые 5 лет).

8.7. Единовременное премирование работников производится по следующим основным показателям:

№ п/п	Вид работ	Категория персонала	% к окладу или ставке по

			тарификации
По итогам работы			
1.	Создание условий для повышения успеваемости и качества знаний учащихся. Создание условий для сохранения и укрепления здоровья учащихся. Качественное обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, требований Роспотребнадзора, требований по охране труда. Организация работы по подготовке учреждения к новому учебному году и прохождение приемки без замечаний. Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, соблюдение исполнительской дисциплины. Выполнение плановых заданий по привлечению доходов от оказания платных услуг, добровольных пожертвований, родительской платы. Выполнение всех показателей финансово-хозяйственной деятельности. Соблюдение налоговой дисциплины.	Аппарат управления, Педагогические работники, Учебно-вспомогательный персонал.	До 100
За выполнение важных и срочных работ			
2.	Ликвидация последствий стихийных бедствий. Проведение аварийно-восстановительных работ. Предотвращение хищения		до 100%

	имущества учреждения. Проведение профилактических и противоэпидемических мероприятий.		

8.8. По одному и тому же основанию работнику может быть выплачена одна премия.
8.9. В течение срока действия дисциплинарного взыскания премии не назначаются.
8.10. Премиальные выплаты осуществляются в пределах ассигнований, выделенных главным распорядителем бюджетных средств на оплату труда работников МОУ СОШ № 51.
8.11. Уволившимся работникам премия не выплачивается.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 746228928441507267965233371755075949125328169 07

Владелец Шлотгауэр Елена Николаевна

Действителен С 07.07.2025 по 07.07.2026