

Утверждено решением
трудового коллектива

МБОУ СОШ № 18 с.Тенгинка
«28» августа 2020г.

Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ №18
им.С.В.Суворова с.Тенгинка
А.В.Андреев
«28» августа 2020 г.



Согласовано

Председатель профсоюзной организации
/ Э.В. Рец/



ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы № 18 им.С.В.Суворова с. Тенгинка
муниципального образования Туапсинский район**

2020

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 18 с. Тенгинка муниципального образования Туапсинский район (далее – Образовательная организация), подведомственное главному распорядителю бюджетных средств (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом от 29.12.2012г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлениями администрации муниципального образования Туапсинский район от 25.06.2018г. № 962 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Туапсинский район от 28.11.2008г. № 2602 «О введении отраслевой и межотраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Туапсинский район», от 10.06.2014г. № 1623 «Об утверждении Методики планирования расходов на оплату труда при формировании планов финансово-хозяйственной деятельности, сметы доходов и расходов муниципальных автономных, бюджетных, казенных общеобразовательных организаций муниципального образования Туапсинский район», а также в целях усиления материальной заинтересованности работников Образовательной организации образования в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышения эффективности труда.

2. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Зарплата работников Образовательной организации (кроме учителей) состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.2. Зарплата педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой части, стимулирующей части, выплат компенсационного характера, и определяется по формуле:

$$\text{ФОТп} = \text{ФОТп(б)} + \text{ФОТп(с)} + \text{КВ}, \text{ где}$$

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп;

КВ – выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

2.3. Оклад (должностной оклад) педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$O = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times \text{П} \times \text{Г}$, где:

O – оклад (должностной оклад) педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Стп – стоимость педагогической услуги (руб/ученико-час);

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Уп – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (для перевода недельного учебного плана в месячный рекомендуется коэффициент перевода – 4,0 (условное количество недель в месяце));

П – коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, устанавливаемый Школой самостоятельно на основании приказа и протокола;

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы.

2.4. При определении оклада (должностного оклада) педагогов по предметам может учитываться деление классов на группы.

Коэффициент Г устанавливается в размере 1,5.

2.5. При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому. При этом к стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент 1,2, устанавливающий повышение заработной платы на 20 %.

2.6. Должностной оклад работников Образовательной организации определяется трудовым договором, исходя из минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяемых директором на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель, самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональной квалификационной группе, образует новый оклад. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставки заработной платы отражены в приложении № 1 постановления администрации МО Туапсинский район от 28 ноября 2008 года № 2602 «О введении отраслевой и межотраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Туапсинский район».

В оклад (должностной оклад) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года в сумме 115 рублей.

Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Туапсинский район.

2.7. За работниками Образовательной организации, находящейся на капитальном ремонте, находящемся в процессе реорганизации, либо деятельность которого приостановлена не по вине работника Образовательной организации, сохраняется должностной оклад в размере 0,75 ставки и пропорционально ему выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

2.8. Директор, в утверждаемом порядке устанавливает работникам Образовательной организации выплаты неаудиторной (внеурочной) деятельности, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.9. Директор, в утверждаемом порядке устанавливает работникам Образовательной организации выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.10. Директор, в утверждаемом порядке устанавливает работникам Образовательной организации выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.11. Премирование работников осуществляется с учетом результатов деятельности Образовательной организации в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы Образовательной организации, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения. Премирование работников осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда в пределах лимитов бюджетных обязательств.

Размеры премирования работников устанавливаются директором по согласованию с представителем трудового коллектива.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ НЕАУДИТОРНОЙ (ВНЕУРОЧНОЙ) ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

3.1. Неаудиторная (внеурочная) занятость педагогического персонала предполагает выполнение функций, связанных с образовательным и воспитательным процессом, но не относящихся к основной деятельности учителя и направленных на создание условий для обеспечения образовательного и воспитательного процесса. Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями:

3.1.1. Доплата за проверку письменных работ:

- учителям начальных классов - 1800,0 руб.;
- учителям русского языка и литературы - 1800,0 руб.;
- учителям математики - 1800,0 руб.;
- учителям иностранного языка - 1500,0 руб.;
- учителям физики, химии - 1000,0 руб.;
- учителям истории и обществознания - 1000,0 руб.;
- учителям информатики, биологии, географии - 1000,0 руб.;
- учителям кубановедения, ОБЖ, ИЗО, музыки - 500,0 руб.;

- иные - 500,0 руб.

Данная форма доплаты не устанавливается при организации надомной формы обучения.

3.1.2. Доплата за заведование учебным кабинетом:

3.1.2.1. кабинеты школьный модуль:

- кабинет информатики	- 1000,0 руб.
- кабинет ОБЖ	- 1000,0 руб.
- кабинет физики	- 1000,0 руб.
- кабинет химии	- 1000,0 руб.
- кабинет биологии	- 1000,0 руб.
- кабинет технологии (девочек/мальчиков)	- 1000,0 руб.
- кабинет музыки, актовый зал	- 1000,0 руб.
- агролаборатория	- 1000,0 руб.
- иные	- 500,0 руб.

3.1.2.2. кабинеты дошкольный модуль:

- музыкальный зал	- 1000,0 руб.
- физкультурный зал	- 1000,0 руб.

3.1.3. Доплата за консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми устанавливается в размере - 15 % должностного оклада (учебной нагрузки).

3.1.4. Доплата за работу с детьми из социально неблагополучных семей устанавливается в размере - 15 % должностного оклада (учебной нагрузки).

3.1.5. Педагогические работники, выполняющие функции классного руководителя, имеют право на получение доплаты.

Список педагогических работников, осуществляющих функции классного руководителя, утверждается директором Школы. Размер доплаты за классное руководство устанавливается из расчета 4000,0 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для общеобразовательных организаций соответствующими типовыми положениями об общеобразовательных организациях.

Для классов, наполняемость которых меньше установленной, уменьшение размера доплаты за работу с детьми производится пропорционально численности обучающихся.

Размер доплаты за классное руководство устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа учащихся в классе в течение указанных периодов размер выплаты не изменяется. В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие доплаты выплачиваются за работу с обучающимися в каждом классе.

3.1.6. Доплата за организацию внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций (при наличии приказа, справки по итогам работы) устанавливается в размере – до 5000,0 руб.;

3.1.7. Доплата за предпрофильную подготовку, профориентацию устанавливается в размере – 3000,0 руб.;

3.1.8. Доплата за руководство предметными комиссиями, методическими объединениями устанавливается в размере:

- школьным – 500,0 руб.;

- районным (тьюторство) методическим объединением по приказу управления образования МО Туапсинский район.

3.1.9. Доплата за ведение клубной работы устанавливается в размере оклада педагога дополнительного образования на ставку пропорционально учебной нагрузке.

3.1.10. Доплата за работу с молодыми специалистами (наставничество) устанавливается в размере 1000,0 руб.

3.1.11. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере 8 % от должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководителем учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.1.12. Доплата за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся производится:

- учителю физической культуры – 2000,0 руб.;

- учителю ОБЖ – 2000,0 руб.;

- заместителю директора по УВР, ВР – 2000,0 руб.;

- социальному педагогу – 1000,0 руб.;

- педагогу-психологу – 1000,0 руб.

- педагогу-организатору – 1000,0 руб.

3.1.13. Доплата за работу по реализации программ федерального государственного образовательного стандарта общего образования. Часы внеурочной деятельности по реализации программы федерального государственного образовательного стандарта общего образования далее ФГОС оплачиваются в соответствии с рассчитанной стоимостью педагогической услуги за аудиторные часы, фактически сложившиеся в Школе, и определяются по формуле:

$$\text{Двн.} = \text{Стп} \times \text{Ук} \times \text{Ч}, \text{ где}$$

Двн – доплата за внеурочную деятельность

Стп – стоимость педагогической услуги

Ук – количество учащихся в классе (группе)

Ч – количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС.

3.1.14. Другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения):

3.1.14.1. За организацию инклюзивного обучения детей, имеющих медицинские проблемы со здоровьем (с созданием отдельной программы и плана адаптации ребенка в социальной среде) при наличии двух и более детей в классе – 5 000,00 рублей

3.1.14.2. Заведование элементами инфраструктуры (кабинетами внеурочной деятельности, учебно-опытными участками, музеями и другое) – до 3 000,0 руб.

3.1.14.3. Выплата работникам, привлекаемым к проведению ОГЭ, за организацию и проведение экзамена в аудиториях и вне аудиторий ППЭ и работы предметных комиссий - 520,00 рублей без учета начислений на заработную плату в день (данная сумма не является постоянной и возможно ее изменение на основании локальных актов).

Размер выплат определяется по формуле:

$$\text{ППКомп} = \text{Компогэ} \times \text{Фдн}, \text{ рублей, где}$$

ППКомп – размер прочих базовых выплат;

Компогэ – 520,0 рублей в день без учета начислений;

Фдн – количество фактических дней участия работника в подготовке и проведении ОГЭ.

3.1.14.4. Доплата за работу аттестационных комиссий и экспертных групп по аттестации педагогических работников - 2000,0 руб.

3.1.14.5. Доплаты при обучении детей на дому оплачиваются в соответствии с рассчитанной стоимостью педагогической услуги за аудиторные часы, фактически сложившиеся в Образовательной организации, и определяются по формуле:

$$\text{Днд.} = \text{Стп} \times \text{Ук} \times \text{Ч} \times 1,2, \text{ где}$$

Днд – доплата при обучении детей на дому

Стп – стоимость педагогической услуги

Ук – количество учащихся в классе (группе)

Ч – количество часов работы в месяц

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников муниципальных образовательных учреждений может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

4.1.1. повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

4.1.2. повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за ученую степень, почетное звание;

4.1.3. персональный Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с целью сохранения кадрового ресурса и других факторов.

Размер повышающего коэффициента – до 3,5 (включительно)

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента работнику принимается директором Школы с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, на основании ходатайства председателя профсоюзного комитета. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) принимается персонально в отношении конкретного работника.

Выплаты производятся выделенными бюджетными ассигнованиями. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения должностного оклада работника Образовательной организации на повышающий коэффициент.

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

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников Образовательной организации к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

4.1.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам Образовательной организации, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание "Заслуженный";

0,15 - за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

4.1.6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам Общественной организации за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 лет – 15%

доплата молодым специалистам-3000,0 руб.;

4.2. Положением предусмотрено установление работникам образовательной организации стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и стимулирующих выплат: Стимулирующая надбавка по результатам деятельности образовательной организации, за интенсивность и высокие показатели работы работникам:

4.2.1. За стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения педагогическим работникам образовательной организации, осуществляющего учебный процесс (дошкольное, начальное общее образование, основное общее образование, среднее общее образование), а также в период дистанционного обучения

4.2.1.1. Должность «Учитель»:

№ п/п	Показатели		Шкала
1 Качество образования:			
1.1	Работа по подготовке классов к ГИА, ЕГЭ, ОГЭ тестированию (9,11 классы) по факту.		1-10 об-ся – 3б. 11-25 об-ся – 6б
1.2	Работа по подготовке классов к ВПР, КДР тестированию (8,10 классы) по факту.		1-10 об-ся – 3б. 11-25 об-ся – 6б
1.3	Работа по подготовке классов к ВПР, КДР тестированию (2-7 классы) по факту.		1-10 об-ся – 3б. 11-25 об-ся – 6б
1.4	Качество знаний по итогам срез. контрольных работ (административных, мониторингов, входных и выходных контрольных)	Успеваемость	100% -2б 70% - 1б 60% и ниже – 0б
		Качество	70% и выше –2б. 50%-60% -1б Ниже – 0 б.
1.5	Проверка работ(КДР, ВПР, срезовые работы, пробники олимп. зад.)	В школе –	1-10 об-ся – 3б. 11-25 об-ся – 6б +2б.
		На выезде -	
1.6	Наличие победителей районных предметных олимпиад НПК,	1 – 3 место -район	1 место – 5б 2 место – 4б 3 место – 3б

	исследовательских работах, соровнов. и конкурсов		
1.7	Результативность участия в Краевых соревнованиях и конкурсах (очное)	1 – 3 место -край	1 место – 6б 2 место – 5б 3 место – 4 Участие – 3б
1.8	Организация и проведение в школе предметной недели, открытых школьных мероприятий	За каждое мероприятие отдельно (организатор)	Открытое мероприятие: -параллель – 2б -ступень – 3б -школа – 5б Участие – 1б. Выставка – 1б.
1.9	Проведение дистанционных предметных олимпиад		1-10 об-ся – 2б. 11-25 об-ся – 4б
2 Итоговая аттестация			
2.1	Обучающихся: -сдавших экзамен / пробный по предмету(9,11 классы)	100% успеваемость	1-10 об-ся – 2б. 11-25 об-ся – 5б
2.2	Средний балл по предмету выше среднерайонного 11-ЕГЭ Сентябрь	Среднерайонного показателя	5б
		среднекраевые высокобальники: 70-75 б 75-85 б 85-100 б	2б за каждого об-ся 3б 5б
2.3	9 класс - ОГЭ	На 4 На 5	3б 5б
2.4	Заочное участие по школьному приказу		1 место – 10б 2 место – 7б 3 место – 5б Участие – 4б
2.5	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства (районный уровень)		1 место – 10б 2 место – 7б 3 место – 5б Участие – 4б
2.6	Организация и проведение методического семинара (районного)		5б

3 Распространение опыта работы			
3.1	Вебинары Очные	Сочи, Край	76
		Район	46
		Зона	16
3.2	Открытые уроки:	на уровне: школы	36
		района	56
		края	76
3.3	Открытые выступления:	На уровне школы	5
		Района	4
		края	3
3.4	Печатные публикации (газеты, сборники)	Всероссийские	56
		Краевые	46
		Районные	36
3.5	Подготовка статей для сайта школы		16
3.7	Регулярное обновление педагогом сайта, связанного с образовательным процессом (приложить скриншоты и сертификаты, указать ссылку)	Ежемесячное обновление	16
3.8	Отсутствие случаев травматизма		16.
3.9	Работа творческих групп, жюри, комиссии, судейство и т.д.	Выполнение	36.
4. Организация и методическое сопровождение исследовательской работы учащихся			
4.1	Научно-исследовательская работа		36
5. Работа с детьми и родителями			
5.1	Поездка с детьми, походы, экскурсии (классные руководители)	(выходные дни)	36 за каждую работу
5.2	Дополнительная нагрузка для классного руководителя:	Казачий класс	26

	(Указать мероприятие)		
5.3	Посещение классных родительских собраний (предметникам)		16
5.4	Проектная деятельность (9 классы) (отчет о проделанной работе)		1 б за каждого
6. Стимулирующие на период дистанционного образования:			
6.1	затраты на оплату доступа к сети «Интернет»		10 б
6.2	затраты на оплату Мобильной связи		5 б
6.3	Проверка тетрадей в мессенджерах	Русский язык, Математика, Начальные классы	10 баллов
		Иностранный язык	8 баллов
		Физика, Химия, биология История, обществознание, кубановедение, география, Информатика	5 баллов
		Технология, ОБЖ, ИЗО, Музыка, Физическая культура	3 балла
7.Понижающий уровень стимулирующих баллов:			
7.1	Опоздание на уроки		-16
7.2	Наличие травматизма среди об-ся		-36
7.3	Наличие обоснованных жалоб со стороны участников		-36

образовательного процесса		
7.4	Нарушение правил ТБ и ОТ во время учебно-воспитательного процесса	-36
7.5	Наличие замечаний, отраженных в актах, справках, приказах, невыполнение условий коллективного договора, Устава, правил внутреннего распорядка	-36
7.6	несвоевременная сдача документов	-16
7.7	Отсутствие работы с интернет ресурсами, компьютерными базами, АСУ Сетевой город. Образование и т.д.	-16
7.8	Отказ от поездки на семинары, вебинары, РМО, консультации и т. д.	-56
ИТОГО:		106 б

4.2.1.2. прочего педагогического персонала общего образования: учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога, социального педагога:

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности труда		Шкала
1	Качество коррекционно-развивающей работы с детьми	Разработка методических и дидактических средств обучения (авторские пособия, игры, атрибуты и т.д.), обновление предметно-развивающей среды в кабинетах, группах в соответствии с ФГОС	2
		Оценка деятельности педагога со стороны родителей (законных представителей) – тестирование, анкетирование, анонимный опрос	2
2	Демонстрация уровня профессионализма собственно педагогической и методической деятельности	Результативность участия педагогов в профессиональных конкурсах, проводимых в очном режиме:	
		Муниципальный уровень:	
		- победитель	10
		-финалист	5
		- участник	1
		Региональный уровень:	
		- победитель	6
		- участник	3
	Результативность участия в профессиональных конкурсах методических разработок:	Муниципальный уровень:	
		- победитель	4

		- участник	2
		Региональный уровень:	
		- победитель	5
		- участник	3
		На уровне ОО	
		- 1 место	3
		- 2 место	2
		- 3 место	1
		Участие воспитанников – в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, мероприятиях, проводимых в очном режиме:	
		Муниципального уровня (финалисты)	3
		Регионального уровня:	
		Победитель	6
		Призеры (лауреаты, финалисты)	3
3	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Презентация инновационного и актуального педагогического опыта, результатов своей профессиональной деятельности (выступления на конференциях, РМО, проведение мастер-классов, открытых мероприятий и др.) (не более 5)	3 одно выступление
		Наличие педагогических разработок: программ, методических разработок и рекомендаций, сборников дидактического или сценарного материала и т.д. (наличие внешней рецензии, оформленной в соответствии с установленными требованиями)	3
		Публикации (на профессиональную тематику) в профессиональных изданиях и периодической печати (кроме интернет ресурса) (не более 5)	3 за каждое участие
		Активное участие в сетевом взаимодействии с образовательными организациями: реализация дополнительных социальных проектов (взаимодействие и расширение связей с другими учреждениями, социальными партнерами в рамках реализации проектов)	2 за каждое участие
		Наличие публикаций на официальном сайте ОО (системность, актуальность размещение новостных материалов не	2

		реже 1 раза в месяц)	
		Размещение методических материалов на официальном сайте ОО	2
		Наличие действующего образовательного сайта (блога) педагога	6
		Исполнение функций наставника молодых педагогов	2
4	Совершенствование методов обучения, воспитания и продуктивного использования новых образовательных технологий	Использование инновационных технологий:	
		Применение современных коррекционных технологий с учетом специфики педагогических условий	2
		Целесообразное использование различных видов мультимедийного оборудования, интерактивной доски и т.п. в образовательном процессе	2
		Использование здоровьесберегающих технологий, обеспечение соответствующей техники безопасности	2
5	Результативность работы по охране жизни и здоровья детей	Отсутствие травматизма воспитанников	2
		Обеспечение безопасности жизнедеятельности учащихся (соблюдение правил по охране жизни и здоровья воспитанников, отсутствие замечаний по выполнению требований режима)	2
		Разработка и реализация индивидуальных планов-программ развития имеющими детей-инвалидов (наличие программы реабилитации (абелитации) инвалидов	2
6	Работа с родителями (законными представителями)	Обеспечение психолого-педагогической поддержки семьи и повышения компетентности родителей (законных представителей) в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей. Проведение мероприятий с родителями (законными представителями) с использованием современных форм сотрудничества (родительские собрания, круглые столы, семинары-практикумы и т.д.) с высокой посещаемостью родителями	3
		Работа с родителями (законными	3

		представителями) по созданию благоприятного социально-психологического микроклимата. Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога	
		При наличии обоснованных обращений и жалоб родителей (законных представителей) на работу педагога	минус 5 от общего количества
7	Выполнение работ, не связанных с прямыми функциональными обязанностями	Личный вклад (выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в текущем году и подготовке ОО к работе в летний оздоровительный период и началу нового учебного года)	10
		Участие в организации и проведении мероприятий публичного характера на различных уровнях, повышающих авторитет и имидж ОО у родителей и общественности	3 за каждое участие
		Активное участие в общественно-значимых мероприятиях (субботниках, сезонных работах)	2
8	Исполнительская дисциплина, информационная открытость	Своевременное и качественное предоставление материалов, информации, отчетов	2
		Отсутствие выявленных нарушений при организации профессиональной деятельности	2
		Высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объема работы, нагрузки	2
		Наличие дисциплинарных взысканий в течение календарного года	минус 5 от общего количества
9. Понижающий уровень стимулирующих баллов:			
9.1	Опоздание на уроки		-1
9.2	Наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса		-3
9.3	Нарушение правил ТБ и ОТ во время учебно-воспитательного процесса		-3
9.4	Наличие замечаний, отраженных в актах, справках, приказах, невыполнение условий коллективного договора, Устава, правил внутреннего распорядка		-3

9.5	Отсутствие работы с интернет ресурсами, компьютерными базами, АСУ Сетевой город. Образование и т.д.	-3
	ИТОГО	100 баллов

4.2.1.3. прочего педагогического персонала общего образования, **Старшего вожатого, педагога –организатора:**

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности труда		Шкала
1	Качество воспитательно-образовательной работы	Оценка деятельности педагога со стороны родителей (законных представителей) – тестирование, анкетирование, анонимный опрос	5
2	Демонстрация уровня профессионализма собственно педагогической и методической деятельности	Результативное участие педагогов и воспитанников, проводимых в очном режиме:	
		Педагогов – в конкурсах профессионального мастерства:	
		Муниципальный уровень:	
		- победитель	6
		- финалист	3
		- участник	1
		Региональный уровень:	
		- победитель	10
		- участник	6
		Результативность участия в профессиональных конкурсах методических разработок:	
		Муниципальный уровень	
		- победитель	4
		- участник	2
		Региональный уровень	
		- победитель	8
		- участник	5
СОШ:			
- 1 место	3		
- 2 место	2		
- 3 место	1		
Участие учащихся – в конкурсах, фестивалях, мероприятиях, проводимых в очном режиме:			
Муниципального уровня (финалисты)	5		
Регионального уровня:			

		Победитель	8
		Призеры (лауреаты, финалисты)	5
3	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Презентация инновационного и актуального педагогического опыта, результатов своей профессиональной деятельности (выступления на конференциях, РМО, проведение мастер-классов, открытых мероприятий и др.)	3 одно выступление
		Наличие педагогических разработок: программ, методических разработок и рекомендаций, сборников дидактического или сценарного материала и т.д. (наличие внешней рецензии, оформленной в соответствии с установленными требованиями) не более 3	3
		Публикации (на профессиональную тематику) в профессиональных изданиях и периодической печати (кроме интернет ресурса)	3 за каждое участие
		Активное участие в сетевом взаимодействии с образовательными организациями: реализация дополнительных социальных проектов (взаимодействие и расширение связей с другими учреждениями, социальными партнерами в рамках реализации проектов)	1 за каждое участие
		Наличие публикаций на официальном сайте ОО(системность, актуальность размещение новостных материалов не реже 1 раза в месяц)	1
		Размещение методических материалов на официальном сайте ОО	1
		Наличие действующего образовательного сайта (блога) педагога	5
		Исполнение функций наставника молодых педагогов	1
4	Совершенствование методов обучения, воспитания и продуктивного использования	Использование инновационных технологий:	
		проектный метод	1
		Целесообразность использования различных видов мультимедийного	1

	новых образовательных технологий	оборудования, интерактивной доски и т.п. в образовательном процессе	
		Использование здоровьесберегающих технологий, обеспечение соответствующей техники безопасности	1
5	Результативность работы по охране жизни и здоровья детей	Отсутствие травматизма воспитанников	1
		Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников (соблюдение правил по охране жизни и здоровья воспитанников, отсутствие замечаний по выполнению требований режима)	1
		Работа с детьми ОВЗ, детьми-инвалидами (при наличии адаптированной программы и программы реабилитации (абелитации) инвалидов	2
6	Работа с родителями (законными представителями)	Вовлечение родителей (законных представителей) в воспитательно-образовательный процесс (реализация совместных проектов, акций и др.)	1 за каждое участие
		При наличии обоснованных обращений и жалоб родителей (законных представителей) на работу педагога	минус 5 от общего количества
7	Выполнение работ, не связанных с прямыми функциональными обязанностями	Личный вклад (выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в текущем году и подготовке ОО к работе в летний оздоровительный период и началу нового учебного года)	5
		Участие педагога в организации и проведении мероприятий публичного характера на различных уровнях, повышающих авторитет и имидж ОО у родителей и общественности	1 за каждое участие
		Участие учащихся в муниципальных мероприятиях (без учета конкурсов и фестивалей) в течение календарного года	1 за каждое участие
		Пошив костюмов, атрибутов для воспитанников и сотрудников к театрализованным представлениям	10
		Исполнение ролей в театрализованных представлениях:	

		от 1 до 5 ролей	1
		от 5 до 10 ролей	2
		от 10 и более	3
		Активное участие в общественно-значимых мероприятиях (субботниках, сезонных работах)	1
		Работа в качестве члена жюри, члена экспертной группы (муниципальный уровень)	1 за каждое участие
Исполнительская дисциплина, информационная открытость		Своевременное и качественное предоставление материалов, информации, отчетов	1
		Высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объема работы, нагрузки	1
		Отсутствие выявленных нарушений при организации профессиональной деятельности	1
		Наличие дисциплинарных взысканий в течение календарного года	минус 5 от общего количества
9. Понижающий уровень стимулирующих баллов:			
9.1	Опоздание на уроки		-1
9.2	Наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса		-3
9.3	Нарушение правил ТБ и ОТ во время учебно-воспитательного процесса		-3
9.4	Наличие замечаний, отраженных в актах, справках, приказах, невыполнение условий коллективного договора, Устава, правил внутреннего распорядка		-3
9.5	Отсутствие работы с интернет ресурсами, компьютерными базами, АСУ Сетевой город. Образование и т.д.		-3
	ИТОГО		100 баллов

Размер стоимости одного стимулирующего балла определяется по формуле:

$$M = Z : X * N, \text{ где}$$

M- сумма надбавки;

Z- общая сумма стимулирующих выплат;

X- общее количество набранных баллов по школе;

N- количество баллов, набранных конкретным педагогическим работником.

Стоимость одного стимулирующего балла пересчитывается 2 раза в период учебного года при проведении тарификации (на 1 сентября и на 1 января).

При изменении стоимости одного стимулирующего балла пересчитывается размер стимулирующих выплат педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, директор Школы издает приказ, утверждающий новый размер стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты работникам Школы назначаются по представлению экспертной комиссии, состав которой назначается приказом директора ОО.

Педагогические работники самостоятельно заполняют оценочные листы, подтверждая каждую позицию документально. Экспертная комиссия осуществляет анализ результатов мониторинга профессиональной деятельности педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, оценивает их объективность, и составляет протокол, с указанием баллов, набранных каждым работником. Педагогические работники знакомятся с протоколом под подпись. В случае несогласия с решением экспертной комиссии работник имеет право написать заявление на его пересмотр. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 2 дней после принятия заявления. После разрешения всех разногласий экспертная комиссия утверждает оценочные листы, а директор издает приказ о назначении выплат.

Размер указанной надбавки не может превышать 106 баллов (с учетом перехода на дистанционное обучение).

4.2.1.4 Дошкольное образование, Воспитатель:

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности труда		Шкала
1	Демонстрация уровня профессионализма собственно педагогической и методической деятельности	Результативность участия педагогов в профессиональных конкурсах, проводимых в очном режиме:	
		Муниципальный уровень:	
		- победитель	5
		- финалист	3
		- участник	2
		Региональный уровень:	
		- победитель	10
		- участник	6
		Результативность участия в профессиональных конкурсах методических разработок:	
		Муниципальный уровень:	
		- победитель	4
		- участник	2
		Региональный уровень:	
		- победитель	5
- участник	3		

		ДОУ:	
		победитель	3
		Участие воспитанников – в конкурсах, мероприятиях, проводимых в очном режиме:	
		Муниципального уровня :	
		победители	5
		участники	2
		Регионального уровня:	
		Победитель	5
		участник	3
2	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Презентация инновационного и актуального педагогического опыта, результатов своей профессиональной деятельности (выступления на конференциях, РМО, проведение мастер-классов, открытых мероприятий и др.):	
		-конференция	10
		-РМО	5
		-открытые занятия/мастер-класс	2
		Наличие педагогических разработок: программ, методических разработок и рекомендаций, сборников дидактического или сценарного материала и т.д. (наличие внешней рецензии, оформленной в соответствии с установленными требованиями) не более 3	5
		Публикации (на профессиональную тематику) в профессиональных изданиях и периодической печати (не более 5)	2 за каждое участие
		Активное участие в сетевом взаимодействии с образовательными организациями: реализация дополнительных социальных проектов (взаимодействие и расширение связей с другими учреждениями, социальными партнерами в рамках реализации проектов) (не более 5)	1 за каждое участие

		Наличие публикаций и методических материалов на официальном сайте ДОУ (системность, актуальность размещение новостных материалов не реже 1 раза в месяц) :	
		-до 3 х публикаций	1
		От 3х до 5 публикаций	5
		От 5 и выше	10
		Наличие действующего образовательного сайта (блога) педагога	3
		Исполнение функций наставника молодых педагогов	1
3	Совершенствование методов обучения, воспитания и продуктивного использования новых образовательных технологий	Использование инновационных технологий:	
		проектный метод	3
		Целесообразное использование различных видов мультимедийного оборудования, интерактивной доски и т.п. в образовательном процессе	1
		Использование здоровьесберегающих технологий, обеспечение соответствующей техники безопасности	1
4	Результативность работы по охране жизни и здоровья детей	Отсутствие травматизма воспитанников	1
		Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников (соблюдение правил по охране жизни и здоровья воспитанников, отсутствие замечаний по выполнению требований режима, организация физкультурно-оздоровительной работы)	1
		Обеспечение стабильно низкого или снижения уровня заболеваемости воспитанников, пропуски по причине заболевания	
		от 0 до 5 %	2
		от 5 до 20 %	1
		Обеспечение высокой посещаемости детей:	
		с 2 до 3 лет – 70% и выше	2

		с 3 до 5 лет – 80% и выше	
		с 3 до 7 лет – 85% и выше	
5	Работа с родителями (законными представителями)	Обеспечение психолого-педагогической поддержки семьи и повышения компетентности родителей (законных представителей) в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей. Проведение мероприятий с родителями (законными представителями) с использованием современных форм сотрудничества (родительские собрания, круглые столы, семинары-практикумы и т.д.) с высокой посещаемостью родителями	1
		Вовлечение родителей (законных представителей) в воспитательно-образовательный процесс (реализация совместных проектов, акций и др). (не более 5)	1 за каждое участие
		Работа с родителями (законными представителями) по созданию благоприятного социально-психологического микроклимата. Отсутствие обоснованных жалоб на работу группы	1
		При наличии обоснованных обращений и жалоб родителей (законных представителей) на работу педагога (группы)	минус 5 от общего количества
6	Выполнение работ, не связанных с прямыми функциональными обязанностями	Личный вклад (выполнение работ, связанных с текущим ремонтом при подготовке ДОУ к работе в летний оздоровительный период и началу нового учебного года)	3
		Участие педагога в организации и проведении мероприятий публичного характера на различных уровнях, повышающих авторитет и имидж ДОУ у родителей и общественности (не более 5)	1 за каждое участие
		Участие воспитанников ДОУ в муниципальных мероприятиях (без учета конкурсов и фестивалей) в течение календарного года (не более	1 за каждое участие

		5)	
		Пошив костюмов, атрибутов для воспитанников и сотрудников к театрализованным представлениям	4
		Исполнение ролей в театрализованных представлениях:	
		от 1 до 5 ролей	1
		от 5 до 10 ролей	2
		от 10 и более	3
		Активное участие в общественно-значимых мероприятиях (субботниках, сезонных работах)	1
		Работа в качестве члена жюри, члена экспертной группы (муниципальный уровень) (не более 5)	1 за каждое участие
7	Исполнительская дисциплина, информационная открытость	Своевременное и качественное предоставление материалов, информации, отчетов	1
		Отсутствие выявленных нарушений при функционировании группы	1
		Высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объема работы, нагрузки	1
		Наличие дисциплинарных взысканий в течение календарного года	Минус 5 баллов от общего количества за каждое

4.2.1.5 Дошкольное образование, музыкального руководителя:

Показатели и критерии оценки эффективности труда			
1	Качество воспитательно-образовательной работы	Оценка деятельности педагога со стороны родителей (законных представителей) – тестирование, анкетирование, анонимный опрос (не более 10)	1 За каждую оценку деятельности
2	Демонстрация уровня профессионализма собственно педагогической и методической	Результативное участие педагогов и воспитанников, проводимых в очном режиме:	
		Педагогов – в конкурсах профессионального мастерства: Муниципальный уровень:	

	деятельности	- победитель	4	
		- финалист	3	
		- участник	2	
		Региональный уровень:		
		- победитель	5	
		- участник	3	
		Результативность участия в профессиональных конкурсах методических разработок:		
		Муниципальный уровень		
		- победитель	5	
		- участник	2	
		Региональный уровень		
		- победитель	5	
		- участник	3	
		ДОУ:		
		- 1 место	3	
		- 2 место	2	
		- 3 место	1	
		Участие воспитанников – в конкурсах, фестивалях, мероприятиях, проводимых в очном режиме:		
		Муниципального уровня (финалисты)		3
		Регионального уровня:		
		Победитель		5
		Участник		3
		3	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Презентация инновационного и актуального педагогического опыта, результатов своей профессиональной деятельности :
выступления на конференциях	5			
РМО,	3			
проведение мастер-классов, открытых мероприятий и др	2			
Наличие педагогических разработок: программ, методических разработок и рекомендаций, сборников дидактического или сценарного материала и т.д. (наличие внешней рецензии, оформленной в соответствии с установленными требованиями) не более 3	5			

		Публикации (на профессиональную тематику) в профессиональных изданиях и периодической печати (кроме интернет ресурса) (не более 5)	3 за каждое участие
		Активное участие в сетевом взаимодействии с образовательными организациями: реализация дополнительных социальных проектов (взаимодействие и расширение связей с другими учреждениями, социальными партнерами в рамках реализации проектов) (не более 5)	5 за каждое участие
		Наличие публикаций на официальном сайте ДОУ (системность, актуальность размещение новостных материалов не реже 1 раза в месяц)	
		до 3	1
		3-5	5
		5 и выше	10
		Размещение методических материалов на официальном сайте ДОУ	1
		Наличие действующего образовательного сайта (блога) педагога	10
		Исполнение функций наставника молодых педагогов	1
4	Совершенствование методов обучения, воспитания и продуктивного использования новых образовательных технологий	Использование инновационных технологий:	
		проектный метод	5
		Целесообразность использования различных видов мультимедийного оборудования, интерактивной доски и т.п. в образовательном процессе	1
		Использование здоровьесберегающих технологий, обеспечение соответствующей техники безопасности	1
5	Результативность работы по охране жизни и здоровья	Отсутствие травматизма воспитанников	1
		Обеспечение безопасности	1

	детей	жизнедеятельности воспитанников (соблюдение правил по охране жизни и здоровья воспитанников, отсутствие замечаний по выполнению требований режима)	
6	Работа с родителями (законными представителями)	Обеспечение психолого-педагогической поддержки семьи и повышения компетентности родителей (законных представителей) в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей. Проведение мероприятий с родителями (законными представителями) с использованием современных форм сотрудничества (родительские собрания, круглые столы, семинары-практикумы и т.д.) с высокой посещаемостью родителями	1
		Вовлечение родителей (законных представителей) в воспитательно-образовательный процесс (реализация совместных проектов, акций и др.) (не более 10)	1 за каждое участие
		Работа с родителями (законными представителями) по созданию благоприятного социально-психологического микроклимата. Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога	1
		При наличии обоснованных обращений и жалоб родителей (законных представителей) на работу педагога	минус 5 от общего количества
7	Выполнение работ, не связанных с прямыми функциональными обязанностями	Личный вклад (выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в текущем году и подготовке ДОУ к работе в летний оздоровительный период и началу нового учебного года)	5
		Участие педагога в организации и проведении мероприятий публичного характера на различных уровнях, повышающих авторитет и имидж ДОУ у родителей и общественности (не более 5)	2 за каждое участие

		Участие воспитанников ДОУ в муниципальных мероприятиях (без учета конкурсов и фестивалей) в течение календарного года (не более 5)	1 за каждое участие
		Пошив костюмов, атрибутов для воспитанников и сотрудников к театрализованным представлениям	5
		Активное участие в общественно-значимых мероприятиях (субботниках, сезонных работах) (не более 5)	1 за каждое участие
		Работа в качестве члена жюри, члена экспертной группы (муниципальный уровень) (не более 3)	1 за каждое участие
Исполнительская дисциплина, информационная открытость		Своевременное и качественное предоставление материалов, информации, отчетов	1
		Высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объема работы, нагрузки	2
		Отсутствие выявленных нарушений при организации профессиональной деятельности	1
		Наличие дисциплинарных взысканий в течение календарного года	минус 5 от общего количества

4.2.1.6 Дошкольное образование, **инструктора по физической культуре:**

Показатели и критерии оценки эффективности труда			
1	Качество воспитательно-образовательной работы	Разработка методических и дидактических средств обучения (авторские пособия, игры, атрибуты и т.д.), обновление предметно-развивающей среды в группах (физкультурные уголки) в соответствии с ФГОС ДО (не более 10)	1 за каждую методическую разработку
		Интеграция ВФСК ГТО в систему дошкольного образования для воспитанников от 6 до 8 лет	1
		Оценка деятельности педагога со стороны родителей (законных	1

		представителей) – тестирование, анкетирование, анонимный опрос	
2	Демонстрация уровня профессионализма собственно педагогической и методической деятельности	Результативное участие педагогов в профессиональных конкурсах, проводимых в очном режиме:	
		Муниципальный уровень:	
		- победитель	5
		- финалист	3
		- участник	2
		Региональный уровень:	
		- победитель	5
		- участник	2
		Результативность участия в профессиональных конкурсах методических разработок:	
		Муниципальный уровень	
		- Победитель	3
		- участник	1
		Региональный уровень	
		- Победитель	10
		- участник	3
		ДОУ:	
		- 1 место	3
		- 2 место	2
		- 3 место	1
		Участие воспитанников – в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, мероприятиях, проводимых в очном режиме:	
Муниципального уровня (финалисты)	3		
Регионального уровня:			
Победитель	5		
участник	3		
3	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Презентация инновационного и актуального педагогического опыта, результатов своей профессиональной деятельности (выступления на конференциях, РМО, проведение мастер-классов, открытых мероприятий и др.) (не более 5)	5 одно выступление
		Наличие педагогических разработок: программ, методических разработок и рекомендаций, сборников дидактического или сценарного	3

		материала и т.д. (наличие внешней рецензии, оформленной в соответствии с установленными требованиями) не более 3	
		Публикации (на профессиональную тематику) в профессиональных изданиях и периодической печати (кроме интернет ресурса) (не более 5)	3 за каждое участие
		Активное участие в сетевом взаимодействии с образовательными организациями: реализация дополнительных социальных проектов (взаимодействие и расширение связей с другими учреждениями, социальными партнерами в рамках реализации проектов) (не более 5)	3 за каждое участие
		до 3	1
		3-5	5
		5 и выше	7
		Размещение методических материалов на официальном сайте ДОУ	1
		Наличие действующего образовательного сайта (блога) педагога	5
		Исполнение функций наставника молодых педагогов	1
4	Совершенствование методов обучения, воспитания и продуктивного использования новых образовательных технологий	Использование инновационных технологий:	
		проектный метод	1
		Целесообразное использование различных видов мультимедийного оборудования, интерактивной доски и т.п. в образовательном процессе	1
		Использование здоровьесберегающих технологий, обеспечение соответствующей техники безопасности	1
5	Результативность работы по охране жизни и здоровья детей	Отсутствие травматизма воспитанников	1
		Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников (соблюдение правил по охране жизни	1

		и здоровья воспитанников, отсутствие замечаний по выполнению требований режима)	
		Разработка и реализация индивидуальных планов-программ развития детей с ограниченными возможностями здоровья	1
		Разработка и реализация индивидуальных планов-программ развития одаренных детей по физическому воспитанию	1
6	Работа с родителями (законными представителями)	Обеспечение психолого-педагогической поддержки семьи и повышения компетентности родителей (законных представителей) в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей. Проведение мероприятий с родителями (законными представителями) с использованием современных форм сотрудничества (родительские собрания, круглые столы, семинары-практикумы и т.д.) с высокой посещаемостью родителями	1
		Работа с родителями (законными представителями) по созданию благоприятного социально-психологического микроклимата. Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога	1
		При наличии обоснованных обращений и жалоб родителей (законных представителей) на работу педагога	минус 5 от общего количества
7	Выполнение работ, не связанных с прямыми функциональными обязанностями	Личный вклад (выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в текущем году и подготовке ДОУ к работе в летний оздоровительный период и началу нового учебного года)	5
		Участие педагога в организации и проведении мероприятий публичного характера на различных уровнях, повышающих авторитет и имидж ДОУ у родителей и общественности	2 за каждое участие

		(не более 5)	
		Участие воспитанников ДОУ в муниципальных мероприятиях (без учета конкурсов и фестивалей) в течение календарного года (не более 5)	1 за каждое участие
		Пошив костюмов, атрибутов для воспитанников и сотрудников к театрализованным представлениям	5
		Активное участие в общественно-значимых мероприятиях (субботниках, сезонных работах)	5
		Работа в качестве члена жюри, члена экспертной группы (муниципальный уровень) (не более 5)	1 за каждое участие
		Исполнение ролей в театрализованных представлениях:	
		от 1 до 5 ролей	1
		от 5 до 10 ролей	2
		от 10 и более	3
8	Исполнительская дисциплина, информационная открытость	Своевременное и качественное предоставление материалов, информации, отчетов	1
		Высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объема работы, нагрузки	1
		Отсутствие выявленных нарушений при организации профессиональной деятельности	1
		Наличие дисциплинарных взысканий в течение календарного года	минус 5 от общего количества

4.2.1.7 Дошкольное образование, учителя-логопеда, педагога-психолога:

Показатели и критерии оценки эффективности труда			
1	Качество коррекционно-развивающей работы с детьми	Разработка методических и дидактических средств обучения (авторские пособия, игры, атрибуты и т.д.), обновление предметно-развивающей среды в кабинетах, группах в соответствии с ФГОС ДО (не более 10)	1 за каждую разработку
		Оценка деятельности педагога со	1

		стороны родителей (законных представителей) – тестирование, анкетирование, анонимный опрос	
2	Демонстрация уровня профессионализма собственно педагогической и методической деятельности	Результативность участия педагогов в профессиональных конкурсах, проводимых в очном режиме:	
		Муниципальный уровень:	
		- победитель	5
		- финалист	3
		- участник	1
		Региональный уровень:	
		- победитель	10
		- участник	5
		Результативность участия в профессиональных конкурсах методических разработок:	
		Муниципальный уровень:	
		- победитель	3
		- участник	1
		Региональный уровень:	
		- победитель	5
		- участник	3
		ДОУ:	
		- 1 место	3
		- 2 место	2
		- 3 место	1
		Участие воспитанников – в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, мероприятиях, проводимых в очном режиме:	
Муниципального уровня (финалисты)	5		
Регионального уровня:			
Победитель	10		
участник	3		
3	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Презентация инновационного и актуального педагогического опыта, результатов своей профессиональной деятельности (выступления на конференциях, РМО, проведение мастер-классов, открытых мероприятий и др.) (не более 10)	2 одно выступление
		Наличие педагогических разработок: программ, методических разработок и рекомендаций, сборников	5

		дидактического или сценарного материала и т.д. (наличие внешней рецензии, оформленной в соответствии с установленными требованиями) не более 3	
		Публикации (на профессиональную тематику) в профессиональных изданиях и периодической печати (кроме интернет ресурса) (не более 5)	3 за каждое участие
		Активное участие в сетевом взаимодействии с образовательными организациями: реализация дополнительных социальных проектов (взаимодействие и расширение связей с другими учреждениями, социальными партнерами в рамках реализации проектов) (не более 5)	1 за каждое участие
		до 3	1
		3-5	5
		5 и выше	10
		Размещение методических материалов на официальном сайте ДОУ	1
		Наличие действующего образовательного сайта (блога) педагога	5
		Исполнение функций наставника молодых педагогов	1
4	Совершенствование методов обучения, воспитания и продуктивного использования новых образовательных технологий	Использование инновационных технологий:	
		Применение современных коррекционных технологий с учетом специфики педагогических условий	1
		Целесообразное использование различных видов мультимедийного оборудования, интерактивной доски и т.п. в образовательном процессе	1
		Использование здоровьесберегающих технологий, обеспечение соответствующей техники безопасности	1
5	Результативность работы по охране	Отсутствие травматизма воспитанников	1

	жизни и здоровья детей	Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников (соблюдение правил по охране жизни и здоровья воспитанников, отсутствие замечаний по выполнению требований режима)	1
		Разработка и реализация индивидуальных планов-программ развития имеющими детей-инвалидов (наличие программы реабилитации (абелитации) инвалидов)	1
6	Работа с родителями (законными представителями)	Обеспечение психолого-педагогической поддержки семьи и повышения компетентности родителей (законных представителей) в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей. Проведение мероприятий с родителями (законными представителями) с использованием современных форм сотрудничества (родительские собрания, круглые столы, семинары-практикумы и т.д.) с высокой посещаемостью родителями (не более 5)	2 за каждое мероприятие
		Работа с родителями (законными представителями) по созданию благоприятного социально-психологического микроклимата. Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога	1
		При наличии обоснованных обращений и жалоб родителей (законных представителей) на работу педагога	минус 5 от общего количества
7	Выполнение работ, не связанных с прямыми функциональными обязанностями	Личный вклад (выполнение работ, связанных с текущим ремонтом в текущем году и подготовке ДОУ к работе в летний оздоровительный период и началу нового учебного года)	5
		Участие в организации и проведении мероприятий публичного характера на различных уровнях, повышающих авторитет и имидж ДОУ у родителей	1 за каждое участие

		и общественности (не более 10)	
		Участие воспитанников ДОУ в муниципальных мероприятиях (без учета конкурсов и фестивалей) в течение календарного года (не более 10)	1 за каждое участие
		Пошив костюмов, атрибутов для воспитанников и сотрудников к театрализованным представлениям	5
		Исполнение ролей в театрализованных представлениях:	
		от 1 до 5 ролей	1
		от 5 до 10 ролей	2
		от 10 и более	3
		Работа в качестве члена жюри, члена экспертной группы (муниципальный уровень) (не более 5)	1 за каждое участие
		Активное участие в общественно-значимых мероприятиях (субботниках, сезонных работах)	1
8	Исполнительская дисциплина, информационная открытость	Своевременное и качественное предоставление материалов, информации, отчетов	1
		Отсутствие выявленных нарушений при организации профессиональной деятельности	1
		Высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объема работы, нагрузки	1
		Наличие дисциплинарных взысканий в течение календарного года	минус 5 от общего количества
9. Понижающий уровень стимулирующих баллов:			
9.1	Опоздание на уроки		-1
9.2	Наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса		-3
9.3	Нарушение правил ТБ и ОТ во время учебно-воспитательного процесса		-3
9.4	Наличие замечаний, отраженных в актах, справках, приказах, невыполнение условий коллективного договора, Устава, правил внутреннего распорядка		-3
9.5	Отсутствие работы с интернет ресурсами, компьютерными базами, АСУ Сетевой город. Образование и т.д.		-3

ИТОГО	100 баллов
-------	------------

Размер стоимости одного стимулирующего балла определяется по формуле:

$$M = Z : X * N, \text{ где}$$

M- сумма надбавки;

Z- общая сумма стимулирующих выплат;

X- общее количество набранных баллов по дошкольному образованию;

N- количество баллов, набранных конкретным педагогическим работником.

Стоимость одного стимулирующего балла пересчитывается 1 раза по состоянию на 1 января текущего года.

При изменении стоимости одного стимулирующего балла пересчитывается размер стимулирующих выплат педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, директор Школы издает приказ, утверждающий новый размер стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты работникам Школы назначаются по представлению экспертной комиссии, состав которой назначается приказом директора Школы.

Педагогические работники самостоятельно заполняют оценочные листы, подтверждая каждую позицию документально. Экспертная комиссия осуществляет анализ результатов мониторинга профессиональной деятельности педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, оценивает их объективность, и составляет протокол, с указанием баллов, набранных каждым работником. Педагогические работники знакомятся с протоколом под подпись. В случае несогласия с решением экспертной комиссии работник имеет право написать заявление на его пересмотр. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 2 дней после принятия заявления. После разрешения всех разногласий экспертная комиссия утверждает оценочные листы, а директор издает приказ о назначении выплат.

4.2.2. за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения административному, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу образовательной организации:

4.2.2.1. Заместитель директора по УВР, заместитель директора по УВР (дошкольный модуль), заместитель директора по НМР, заместитель директора по УМР, старший воспитатель – не более 200 %.

№ п/п	Показатели	% от оклада
1	Организация и планирование работы:	50
1.1	Своевременность подготовки и утверждения планов работы	10

1.2	Выполнение планов работы	10
1.3	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	10
1.4	Прохождение курсов повышения квалификации (не менее 72 часов) и/или переподготовки, обучение по программам высшего образования, обучение в магистратуре, аспирантуре, докторантуре.	10
1.5	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.).	10
2	Позитивная динамика организации учебных и внеучебных достижений обучающихся (школьных и внешкольных олимпиад, конкурсов, конференций и т.п.):	20
2.1	Результаты успеваемости по итогам четверти, полугодия, года	5
2.2	Качество обученности (успеваемость обучающихся на «4» и «5»)	5
2.3	Значение среднего балла, качества успеваемости выпускников 9 класса по результатам ОГЭ в сравнении с прошлым периодом. Значение среднего балла, качества успеваемости выпускников 11 класса по результатам ЕГЭ в сравнении с прошлым периодом	5
3	Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Участие в методической работе, инновационной деятельности.	60
3.1	Заместителем директора по УВР разработаны в течение отчетного периода методические пособия (рекомендации), положения и т.п. для внутреннего пользования	10
3.2	Заместителем директора по УВР выполнены в течение отчетного периода авторские публикации, в том числе в периодической печати, сети Internet	10
3.3	Наличие отчетных (обзорных) публикаций заместителя директора по УВР о различных аспектах деятельности школы в периодической печати, сети Internet (в том числе, на школьном сайте)	10
3.4	Эффективная организация работы с молодыми специалистами	10
3.5	Количество педагогических работников в ОУ, имеющих квалификационные категории (первую, высшую), в сравнении с прошлым периодом	10

	ниже – 0 на том же уровне – 3 выше - 5	
3.6	Выполнение программы повышения квалификации педагогических работников	10
4	Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии	20
4.1	Наличие учителей, занятых организацией и сопровождением творческой проектной деятельности обучающихся	10
4.2	Уровень владения педагогами современными технологиями обучения, использование современных мультимедийных средств при организации образовательного процесса в сравнении с прошлым периодом Ниже – 0 На том же уровне – 2 Выше – 3	10
5	Результаты реализации в общеобразовательной организации (учреждении) программы мониторинга образовательного процесса, внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	20
6	Высокий уровень организации и проведения государственной (итоговой), а также промежуточной аттестации обучающихся, КДР	30

4.2.2.2. Заместитель директора по ВР - не более 200 %

1	Организация и планирование работы:	60
1.1	Своевременность подготовки и утверждения планов работы	15
1.2	Выполнение планов работы	15
1.3	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	15
1.4	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.).	15
2	Эффективность коммуникативной деятельности:	40
2.1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по поводу профессиональной деятельности заместителя директора по ВР	20
2.2	Победы и участие в конкурсах, соревнованиях обучающихся	20
3	Эффективность деятельности заместителя по здоровьесбережению, профилактике правонарушений:	40
3.1	Отсутствие правонарушений и нарушений общественного	20

	порядка, негативные проявления в подростковой среде	
3.2	Поддержание физического и психического здоровья обучающихся и педагогов	20
4	Организаторская и экспертно-аналитическая деятельность заместителя:	60
4.1	Членство педагогов в составе комиссий, жюри, организаторов мероприятий по воспитательной работе	40
4.2	Членство заместителя в составе комиссий, жюри, организаторов мероприятий по воспитательной работе	20

4.2.2.3. Заместитель директора по АХР, заведующий хозяйством – не более 200 %

1	Обеспечение комплексной безопасности школы:	90
1.1	За активное участие в решении вопросов производственной необходимости	50
1.2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	20
1.3	Организация и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности в образовательном учреждении	20
2	Санитарно-гигиенические условия школы:	40
2.1	Создание качественных санитарно-гигиенических условий в помещениях школы: питьевого режима, теплового режима, освещенности учебных кабинетов своевременная дератизация и дезинфекция помещений	10
2.2	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения	10
2.3	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	10
2.4	Экономия электроэнергии, теплоэнергии, воды	10
3	Оперативное материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса:	40
3.1	Отсутствие замечаний по учёту и качественное хранение товарно-материальных ценностей	20
3.2	Наличие приборов учёта теплоэнергонасителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергонасителей	10
3.3	Своевременное обеспечение технического персонала уборочно-хозяйственным инвентарём, моющими и обеззараживающими средствами	10
4	Эффективность управленческой деятельности:	30

4.1	Качественное ведение документации	10
4.2	Своевременное предоставление материалов	10
4.3	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	10

4.2.2.4. Делопроизводитель, инспектор по кадрам, лаборант, специалист по охране труда, инженер-электроник - не более 200 %

1	Отсутствие замечаний контролирующих органов и служб по ведению документации по деятельности школы, делопроизводству	50
2	Использование ИК технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учете и делопроизводстве	50
3	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50
4	Большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка	50

4.2.2.5. Библиотекаря, педагога-библиотекаря – не более 200 %

1	Высокая читательская активность обучающихся	30
2	Пропаганда чтения как формы культурного досуга: качественная организация проведения информационно - методической работы, оформление тематических выставок	20
3	Участие в общешкольных и районных мероприятиях	30
4	Система проведения читательских конференций, бесед, библиотечных уроков на актуальные темы	20
5	Ведение электронной базы данных библиотечного фонда	20
6	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся	20
7	Проявление активности в укреплении МТБ и пополнении фонда библиотеки	20
8	Качество, показанное при проверках вышестоящими органами	20
9	Отсутствие обоснованных жалоб	20

4.2.2.6. Младшим воспитателям, работающим в группах – не более 100 %

1	Эффективность взаимодействия с воспитателем и качество работы в соответствии с утвержденной общеобразовательной программой МДОУ;	25%
2	Своевременность и оперативность выполнения поручений и распоряжений в установленные сроки;	25%
3	Отсутствие выявленных нарушений при осуществлении контроля, при проведении проверок;	25%
4	Участие в мероприятиях МДОУ и муниципальных.	25%

4.2.2.7. Обслуживающий персонал - не более 200 %

1	Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций, выполнения заявок по устранению технических неполадок	50
2	Качественное проведение генеральных уборок, содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН.	30
3	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	25
4	Оперативное выполнение дополнительных обязанностей, разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	40
5	Соблюдение режима экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления	25
6	Качество, показанное при проверках вышестоящими органами	30

4.2.2.8. Понижающий уровень стимулирующей надбавки

1	Наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	-15%
2	Нарушение правил ТБ и ОТ во время учебно-воспитательного процесса	-15%
3	Наличие замечаний, отраженных в актах, справках, приказах, невыполнение условий коллективного договора, Устава, правил внутреннего распорядка	-15%
4	Отсутствие работы с интернет ресурсами, компьютерными базами, АСУ Сетевой город. Образование и т.д.	-15%

Установление стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы (за сложность и напряженность выполняемой работы) рассматривает представительный орган работников муниципальной образовательной организации (далее - представительный орган).

Представительный орган утверждается приказом муниципальной образовательной организации. Работники муниципальной образовательной организации имеют право присутствовать на заседании представительного органа и давать необходимые пояснения. Решение представительного органа оформляется протоколом, на основании данного протокола устанавливается размер стимулирующей надбавки работникам муниципальной образовательной организации, который утверждается приказом муниципальной образовательной организации.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

4.3. Выплаты на дополнительное стимулирование отдельных категорий работников образовательной организации предоставляются следующим категориям работников:

4.3.1. отнесенные к полномочиям органов местного самоуправления предоставляются следующим категориям работников:

-обслуживающий персонал (буфетчик, вахтер, водитель мототранспортных средств, гардеробщик, грузчик, звукооператор, истопник, кастелянша, кладовщик, костюмер, кухонный рабочий, машинист (кочегар) котельной, машинист насосных установок, машинист по стирке и ремонту спецодежды, машинист холодильных установок, мойщик посуды, оператор котельной (теплового пункта), оператор хлораторной установки, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, ремонтник плоскостных спортивных сооружений, рабочий по уходу за животными, плотник, столяр, садовник, слесарь-сантехник, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь-электромонтажник, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь-электрик, слесарь по эксплуатации и ремонту оборудования, сторож (вахтер), тракторист, уборщик помещений бассейна, швея, электрик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электроосветитель);

4.3.2. отнесенные к государственным полномочиям по финансовому обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного образования:

-учителя;

-другие педагогические работники (инструктор по труду; инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности,

-учебно-вспомогательный персонал (вожатый, младший воспитатель, помощник воспитателя);

-обслуживающий персонал (дворник, рабочий зеленого хозяйства, уборщик служебных помещений).

Денежные выплаты в муниципальных образовательных организациях носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности.

При занятии штатной должности выплаты отдельным категориям устанавливаются в размере 3 000,00 рублей в месяц.

При занятии штатной должности не в полном объеме или в случае, если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

Выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные организацией для выплаты заработной платы.

4.3.3. Доплаты педагогическим работникам дошкольного образования относятся: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, воспитатель (включая старшего воспитателя), педагог-психолог, учитель-логопед, заместители заведующего, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом.

В отношении работников, указанных выше, выполняющих объем работ менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, доплаты производятся пропорционально отработанному времени.

Лицам, работающим на условиях совместительства, а также исполняющим обязанности временно отсутствующих работников, расчет доплат производить пропорционально отработанному времени по совмещаемой (временно занимаемой) должности.

Предельный размер доплаты, выплачиваемый одному работнику в одном учреждении, составляет 3000 (три тысячи) рублей в месяц.

Доплаты являются составной частью заработной платы педагогического работника и производятся ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

4.3.4. Доплаты педагогическим работникам дошкольного образования доплата по повышению средней заработной платы педагогических работников – предельный размер, выплачиваемый одному работнику (физическому лицу) составляет 2 000,00 рублей.

Денежные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактического отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности:

при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников муниципальных образовательных организаций устанавливаются в полном размере;

при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

В отношении работников, указанных выше, выполняющих объем работ менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, доплаты производить пропорционально отработанному времени.

4.4. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам учреждения устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процент сумма, рубли)
1.	Выплата за организацию горячего питания: -школьный модуль -дошкольный модуль	до 6000 руб. до 2000 руб.
2.	Организация работы, отчетность за Школьное молоко	до 2000 руб.
3.	Выплата -за организацию работы в АСУ Сетевой город. Образование -за ведение и ответственность наполнения разделов школьного сайта, за ведение страницы школы в соцсетях	до 3000 руб. до 3500 руб. до 1000 руб.
4.	Работники учреждений - за ведение делопроизводства	до 2000 руб.
5.	Работники учреждений, в том числе библиотекари: за работу с библиотечным фондом учебников за работу с архивом учреждения	до 1500 руб. до 2000 руб.
6.	Работники учреждений, ответственные за сопровождение обучающихся к общеобразовательному учреждению и обратно (подвоз детей)	до 1500,0 руб.
7.	За повышенную материальную ответственность	до 5000,0 руб.

8.	Работа с поставщиками и подрядчиками по ФЗ № 44 (контрактный управляющий) - регистрация муниципальных контрактов и договоров, работа в ЕИС, РИИС.	до 7000,0 руб.
9.	За расширенный объем работ по техническому обслуживанию и выполнению ремонтных работ здания школы	до 5000 руб.
10.	Уборка туалетов, санузлов	до 2500 руб.
11.	Выполнение особо важных или срочных работ	до 10000,0 руб.
12.	Организация работы медико-педагогического консилиума	до 1000 руб.
13.	Ответственному за работу аттестационных комиссий и экспертных групп по аттестации педагогов	до 2000,0 руб.
14.	Организация работы по социальной защите учащихся, профилактике правонарушений, ведение штаба воспитательной работы, службы медиации	до 1500, 0 руб.
15.	Ведение документации, диспетчеризации школьного автобуса	до 2500,0 руб.
16.	Ответственному за работу по подготовке научных работ учащихся, работу со слабоуспевающими и одаренными детьми, организацию кружковой работы	до 3000,0 руб.
17.	За ведение учета военнообязанных и допризывной молодежи	до 1000 руб.
18.	За предоставление сведений ГКУ КК ЦНЗ Туапсинского района	до 1000 руб.
19.	Работники учреждений за работу в цикловых, предметных комиссиях, методических объединениях, психолого-педагогическая комиссия (ПМПК): Руководитель комиссии (консилиума, объединения) Секретарь комиссии (педсовета, совета профилактики)	до 3000 руб. до 500 руб.
20.	За бесперебойное функционирование всех систем жизнеобеспечения школы	до 1500,00 руб.
21.	За сложность и напряженность выполняемой работы	до 100%
22.	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 200%
23.	За участие обучающихся в реализации Всероссийского проекта «Культурный норматив школьника»	до 1000,00 руб.

4.5 Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается работникам учреждения в соответствии:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
-------	---	----------------------------

1.	За работу в общеобразовательных учреждениях, имеющих классы с инклюзивным образованием: - руководитель учреждения, заместители руководителя - педагогические и иные работники, обеспечивающие оказание муниципальных услуг обучающимся в таких классах, пунктах	до 15% до 20%
2.	- индивидуальное обучение на дому детей ОВЗ, с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) (при наличии соответствующего медицинского заключения) педагогическим работникам	Рассматривается индивидуально в зависимости от учебной нагрузки

Примечание:

Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной работы за ставку заработной платы, доплата за работу в особых условиях труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной работы в особых условиях труда.

4.6 Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.8. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.9. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных муниципальных образовательных организациях устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.10. Лицам, работающим на условиях совместительства, а также исполняющим обязанности временно отсутствующих работников, расчет доплат производить пропорционально отработанному времени по совмещаемой (временно занимаемой) должности.

4.11. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.12. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплаты являются составной частью заработной платы педагогического работника и производятся ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Денежные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактического отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности:

при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников муниципальных образовательных организаций устанавливаются в полном размере;

при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

Выплаты стимулирующего характера могут быть пересмотрены, а именно – уменьшены или отменены в связи с ухудшением качественных показателей, нарушением исполнительской дисциплины работников, на основании приказа директора Школы.

Стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы за фактически отработанное время. Стимулирующая надбавка может быть снята ранее установленного срока.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.

5.1. Оплата труда работников муниципальных образовательных организаций, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и

иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- специалистам за работу в сельской местности;
- за работу в ночное время;

5.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, - до 24%.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

5.3. Специалистам муниципальных образовательных организаций, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%.

5.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

5.5. Работникам, заработная плата которых составляет ниже прожиточного минимума, производится доплата до МРОТ.

5.6. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

5.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

6. ОПЛАТА ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА

6.1. Заработная плата заместителей состоит из должностного оклада,

выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада, заместителей руководителя образовательной организации определяется трудовым договором.

6.3. Должностные оклады заместителей руководителей муниципальных образовательных организаций устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя образовательной организации и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Должностной оклад заместителей руководителя определяется трудовым договором в кратном отношении к средней заработной плате работников муниципальной образовательной организации и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

6.4. С учетом условий труда заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4, 5 настоящего Положения.

7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

7.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных организациях, утвержденным приложением № 5 к постановлению администрации муниципального образования Туапсинский район от 24 ноября 2008 года № 2578 «О введении отраслевых и межотраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Туапсинский район», могут быть установлены премии:

- 1) по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за интенсивность и высокие результаты работы.
- 4) к праздничным и профессиональным датам.

Премирование осуществляется по решению руководителя муниципальной образовательной организации по согласованию с представителем трудового коллектива, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальной образовательной организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

- 1) заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- 2) руководителей структурных подразделений муниципальной образовательной организации и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя муниципальной образовательной организации;
- 3) других работников, занятых в структурных подразделениях муниципальной образовательной организации - на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения муниципальной образовательной организации.

7.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев,

год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью муниципальной образовательной организации;

4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса, или уставной деятельности образовательной организации;

5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

6) участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

7.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 5 окладов:

1) при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой администрации муниципального образования Туапсинский район;

2) при присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

3) при награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

4) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, главы муниципального образования Туапсинский район.

7.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются выплаты:

1) за высокие показатели результативности;

2) за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

3) за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

4) за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

5) другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным

размером премия не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

7.5. Премия к праздничным и профессиональным датам выплачивается работникам по решению руководителя:

7.5.1. К Дню защитника отечества 23 февраля.

7.5.2. К Международному женскому дню 8 марта.

7.5.3. Ко Дню воспитателя и дошкольного работника 27 сентября.

7.5.4. Ко Дню учителя 5 октября.

7.6. Директор Школы вправе принять решение о снижении либо отмене начисленной премии за невыполнение, либо ненадлежащее выполнение условий трудового договора, нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины, нарушение финансовой дисциплины.

При наличии дисциплинарного взыскания «замечание» работнику может быть уменьшен размер премии на 50% (за месяц, в котором применено дисциплинарное взыскание).

При наличии дисциплинарного взыскания «выговор» работнику может быть уменьшен размер премии на 100% (за месяц, в котором применено дисциплинарное взыскание).

7.7. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) не выплачивается работнику:

- уволенному по инициативе Работодателя;

- уволенному по собственному желанию;

- имеющему на дату издания приказа о премировании не снятое дисциплинарное взыскание.

7.8. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

7.9 Выплата премии производится по приказу директора и по согласованию с профсоюзной организацией.

8. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

8.1. Из фонда оплаты труда муниципальной образовательной организации работникам может быть выплачена материальная помощь:

8.1.1. в связи с трудным материальным положением - до 10000,0 руб.

8.1.2. в связи с регистрацией брака работника - до 5000,0 руб.

8.1.3. к 1 сентября родителю ребенка 1-го класса, к 26 мая выпускного 9-го или 11-го - 1000,0 руб.;

8.1.4. в связи со смертью близких родственников (муж/жена, отец/мать, дети) - до 10 000,0 руб., а также родственникам в связи со смертью самого работника - 10 000,0 руб.;

8.1.5. в связи с установлением работнику инвалидности, вследствие несчастного случая на производстве, профзаболевания - до 5 минимальных размеров оплаты труда;

8.1.6. в связи с юбилейными датами 50,55,60,65,70 – мужчины и женщины, - до 5000,0 руб.;

8.1.7. в связи с рождением ребенка - до 5 000 рублей.

8.1.8. в связи с другими непредвиденными обстоятельствами (по ходатайству представителя трудового коллектива).



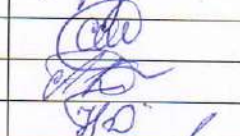


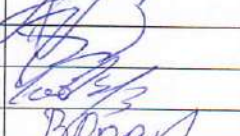
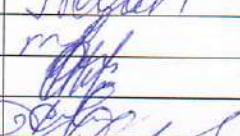
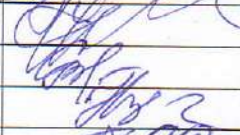

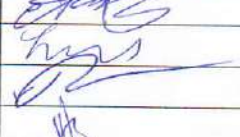
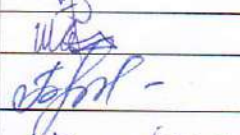
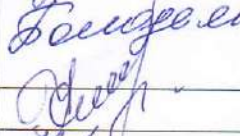

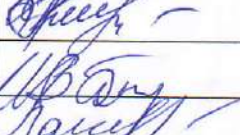
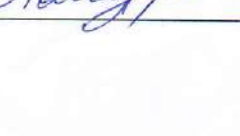

8.2. Решение о выплате материальной помощи принимает директор Школы на основании письменного заявления работника и ходатайства председателя профсоюзного комитета. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

Директор МБОУ
СОШ №18 с. Тенгинка



А.В.Андреев

С ПОЛОЖЕНИЕМ О ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ МБОУ СОШ № 18 им. С.В.СУВОРОВА с. ТЕНГИНКА ОЗНАКОМЛЕННЫ:

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	должность	ПОДПИСЬ
1	Андреев Андрей Викторович	директор	
2	Лостик Владимир Владимирович	заместитель директора по АХР	
3	Маркарбян Гаянэ Рафиковна	заместитель директора по УНР	
4	Пономарева Марина Борисовна	заместитель директора по УВР	
5	Рец Эльза Вазыховна	заместитель директора по ВР	
6	Синько Анастасия Юрьевна	заместитель директора по ВР	
7	Авджиян Карина Арамовна	учитель	
8	Белоногова Наталья Борисовна	учитель	
9	Бибикова Зоя Ивановна	учитель	
10	Суслова Кристина Вадимовна	учитель	
11	Галстян Зинаида Хореновна	учитель	
12	Болодьян Карина Владимировна	учитель	
13	Залетова Марина Михайловна	учитель	
14	Калустян Мария Валерьевна	учитель	
15	Кислицина Татьяна Александровна	учитель	
16	Кузьмина Светлана Александровна	учитель	
17	Новоглядова Вера Викторовна	учитель	
18	Одабабян Валентина Говсеповна	учитель	
19	Окрошиашвили Наира Гаиозовна	учитель	
20	Окрушко Надежда Дмитриевна	социальный педагог	
21	Подорванова Вера Валентиновна	учитель	
22	Саакян Диана Ашотовна	учитель	
23	Скориченко Светлана Васильевна	учитель	
24	Старыгина Варвара Викторовна	учитель	
25	Стреляева Лада Григорьевна	учитель	
26	Татульян Татьяна Николаевна	учитель	
27	Терзьян Анна Исаиковна	учитель	
28	Фатеева Анастасия Юрьевна	учитель	
29	Чочиев Варлам Георгиевич	учитель	
30	Чочиева Наталья Юрьевна	учитель	
31	Шалаев Василий Леонидович	учитель	
32	Шалаева Светлана Сергеевна	учитель	
33	Безносюк Елена Викторовна	дело производитель	
34	Болодьян Людмила Алексеевна	ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями	
35	Кислицин Андрей Александрович	лаборант	
36	Новоглядова Лариса Викторовна	библиотекарь	
37	Савенко Оксана Вячеславовна	специалист по кадрам	
38	Трапизонян Гегам Ашотович	специалист по охране труда	
39	Гришичкина Светлана Агановна	уборщик производственных и служебных помещений	
40	Енгоян Лусик Шаваршовна	уборщик производственных и служебных помещений	
41	Лаптева Людмила Ивановна	уборщик производственных и служебных помещений	

42	Левшук Валерий Иванович	водитель-автомобиля	<i>Левшук</i>
43	Нубарян Арпеник Вагаршовна	уборщик производственных и служебных помещений	<i>Нубарян</i>
44	Панов Владимир Иванович	электрик	<i>Панов</i>
45	Безносюк Владимир Викторович	Слесарь-сантехник	<i>Безносюк</i>
46	Тарасова Надежда Ивановна	уборщик производственных и служебных помещений	<i>Тарасова</i>
47	Текнеджиян Евгений Исаевич	слесарь-сантехник	<i>Текнеджиян</i>
48	Фомина Татьяна Анатольевна	уборщик производственных и служебных помещений	<i>Фомина</i>
49	Боздоганян Мардирос Бабкенович	водитель автомобиля	<i>Боздоганян</i>
50	Аракелян Анаида Мушиеховна	уборщик производственных и служебных помещений	<i>Аракелян</i>
51	Хастьян Таисия Амбарцумовна	заместитель директора по УВР	<i>Хастьян</i>
52	Аракелян Александр Владимирович	инструктор по физической культуре	<i>Аракелян</i>
53	Баладьян Татьяна Олеговна	педагог-психолог	<i>Баладьян</i>
54	Габелкова Наталья Сергеевна	старший воспитатель	<i>Габелкова</i>
55	Ковыршин Андрей Алексеевич	Старший вожатый	<i>Ковыршин</i>
56	Кешишьян Нэлли Карабетовна	воспитатель	<i>Кешишьян</i>
57	Кравченко Ирина Александровна	воспитатель	<i>Кравченко</i>
58	Кущенко Анастасия Арамовна	воспитатель	<i>Кущенко</i>
59	Мазлумян Карина Агоповна	учитель-логопед	<i>Мазлумян</i>
60	Оганнисян Лариса Стипеаевна	воспитатель	<i>Оганнисян</i>
61	Оганнисян Элиза Степаевна	воспитатель	<i>Оганнисян</i>
62	Панова Наталья Сергеевна	воспитатель	<i>Панова</i>
63	Рябиженко Светлана Говсеповна	воспитатель	<i>Рябиженко</i>
64	Саферян Елена Грантовна	музыкальный руководитель	<i>Саферян</i>
65	Серкина Александра Анатольевна	воспитатель	<i>Серкина</i>
66	Теслова Галина Николаевна	воспитатель	<i>Теслова</i>
67	Ханджян Флора Агоповна	воспитатель	<i>Ханджян</i>
68	Ханян Седа Амбарцумовна	воспитатель	<i>Ханян</i>
69	Азизян Алла Сенекеровна	младший воспитатель	<i>Азизян</i>
70	Гамалян Валерия Артуровна	младший воспитатель	<i>Гамалян</i>
71	Гамалян Татьяна Викторовна	младший воспитатель	<i>Гамалян</i>
72	Мазлукмян Светлана Агоповна	младший воспитатель	<i>Мазлукмян</i>
73	Оганнисян Кристине Месроповна	младший воспитатель	<i>Оганнисян</i>
74	Лостик Ксения Олеговна	делопроизводитель	<i>Лостик</i>
75	Сагарян Галина Давидовна	младший воспитатель	<i>Сагарян</i>
76	Татульян Елена Миграновна	младший воспитатель	<i>Татульян</i>
77	Ханагян Нарине Саргисовна	младший воспитатель	<i>Ханагян</i>
78	Кислицина Светлана Яковлевна	дворник	<i>Кислицина</i>
79	Охохонина Светлана Юрьевна	машинист по стирке и ремонту спецодежды	<i>Охохонина</i>
80	Селвян Елена Анатольевна	уборщик производственных и служебных помещений	<i>Селвян</i>
81	Терзиян Татьяна Юрьевна	уборщик производственных и служебных помещений	<i>Терзиян</i>
82	Хастян Оганес Манукович	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	<i>Хастян</i>
83	Рева Татьяна Михайловна	учитель	<i>Рева</i>

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 18 им. С.В.
СУВОРОВА с.ТЕНГИНКА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ТУАПСИНСКИЙ РАЙОН

с. Тенгинка

28 августа 2020 г.

ПРОТОКОЛ № 1
собрания трудового коллектива

Председатель: Андреев А.В.
Секретарь: Савенко О.В.

Присутствовало: 83 человек.
Отсутствовало: 4

ПОВЕСТКА ДНЯ

1. Принятие Положения об оплате труда МБОУ СОШ № 18 им.
С.В.Суворова с. Тенгинка

СЛУШАЛИ:

директора МБОУ СОШ № 18 им. С.В.Суворова с. Тенгинка Андреева А.В.,
который ознакомил сотрудников с Положения об оплате труда МБОУ СОШ
№ 18 им. С.В.Суворова с. Тенгинка МО Туапсинский район.

ВЫСТУПИЛИ:

Пономарева М.Б., заместитель директора по УВР, всем сотрудникам был
направлен проект Положения об оплате труда МБОУ СОШ № 18 им.
С.В.Суворова с. Тенгинка с предложением ознакомиться до 24.08.2020 г.
Предложений, дополнений и изменений не поступало.

РЕШИЛИ: Принять и утвердить Положение об оплате труда МБОУ СОШ №
18 им. С.В.Суворова с. Тенгинка МО Туапсинский район.

ГОЛОСОВАЛИ:

ЗА – 83

ПРОТИВ – нет

ВОЗДЕРЖАЛИСЬ – нет

Председатель _____ А.В.Андреев

Секретарь _____ О.В.Савенко



Прошнуровано, пронумеровано

54 (Сильмгереев)

сссч

ЛИСТОВ

Директор МБОУ СОШ № 18 им. С. В.

Суворова с. Тенгинск

А. В. Андреев



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575791

Владелец Андреев Андрей Викторович

Действителен с 18.11.2021 по 18.11.2022