

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

О.В. Масюкова

Протокол № 2  
от 30 августа 2024 года



УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ СШ № 48

Т.В. Чернышева

30 августа 2024 года



Введено в действие  
приказом № 178 - П  
по МОУ СШ № 48  
от 30 августа 2024 года

## **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 48 ВОРОШИЛОВСКОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДА»**

### **1. Общие положения.**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 48 Ворошиловского района Волгограда» (далее – Положение) определяет систему оплаты труда и стимулирования работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 48 Ворошиловского района Волгограда» (далее – Школа).

Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, законом Российской Федерации «Об образовании», Уставом Школы, законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда и нормы трудового права, действующими на территории Российской Федерации, на основании:

- ✓ Трудового кодекса РФ;
- ✓ Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2021 г., протокол N 11;
- ✓ Постановления администрации Волгограда от 24.12.2018 № 1832 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда» (ред. 25.12.2023г.);
- ✓ Приказ департамента по образованию администрации Волгограда от 26.06.2019 № 418 «Об утверждении порядка установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения, находящегося в ведении департамента по образованию администрации Волгограда»; (ред. 30.01.2023)
- ✓ Приказ департамента по образованию администрации Волгограда от 21.08.2018 № 531 «Об утверждении Порядка выплат стимулирующего характера для педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих основные общеобразовательные программы»;

- ✓ Приказ департамента по образованию администрации Волгограда от 20.06.2019 № 404 «О стимулировании педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда»;
- ✓ Приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 28.06.2022 № 400 «Об утверждении критериев и показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда»;
- ✓ Постановление администрации Волгограда от 19.09.2018 N 1291 "Об утверждении Положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов";
- ✓ Федеральный закон 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000г. (с изменениями и дополнениями) с целью соблюдения государственных гарантий работникам гимназии, определенных ст. 164 Трудового кодекса РФ, ст. 37 Конституции РФ.
- ✓ Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- ✓ Приказа комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской обл. от 09.01.2019 № 2 «Об утверждении Положения о размере и порядке выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, а также выплат лицам, привлекаемым для работы в региональном центре обработки информации в период подготовки и проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Волгоградской области». (с изменениями от 01.09.2023г. Приказ № 86)

1.2. Настоящим Положением определяется:

- ✓ размеры минимальных окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников Школы по профессионально- квалификационным группам (далее - ПКГ);
- ✓ размеры минимальных окладов по должностям, не включенным в ПКГ;
- ✓ размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам;
- ✓ особенности установления объема учебной нагрузки педагогических работников Школы, порядок исчисления им заработной платы;
- ✓ условия оплаты труда директора Школы, его заместителей и главного бухгалтера;
- ✓ выплаты компенсационного характера;
- ✓ выплаты стимулирующего характера, критерии их установления;
- ✓ другие вопросы оплаты труда.

1.3. Фонд оплаты труда работников Школы формируется на календарный год исходя из объема субсидий, предоставляемых из бюджета, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.4. В целях стимулирования работников Школы к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу в фонде оплаты труда Школы за счет бюджетных средств предусматриваются средства в размере 23,90% фонда оплаты труда Школы.

1.5. Месячная заработная плата работника Школы, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.6. Оплата труда работников Школы, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата работника Школы предельными размерами не ограничивается.

1.8. Системы оплаты труда в Школе устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Школы, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.9. Оплата труда работникам Школы (минимальные оклады, должностные оклады, ставки заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера) производится на основании трудового договора или дополнительного соглашения между работником и работодателем.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников Школы.**

### **2.1. Основные условия оплаты труда работников Школы.**

2.1.1. Системы оплаты труда работников Школы включают в себя размеры минимальных окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Системы оплаты труда работников Школы устанавливаются с учетом:

- ✓ единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- ✓ единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- ✓ государственных гарантий по оплате труда;
- ✓ перечня видов выплат компенсационного характера;
- ✓ перечня видов выплат стимулирующего характера;
- ✓ настоящего Положения;
- ✓ рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- ✓ мнения профсоюзного комитета.

2.1.3. Дифференциация типовых профессий рабочих и должностей служащих, включаемых в штатное расписание Школы по квалификационным уровням ПКГ и не включенных в ПКГ, осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности. Указанные должности и профессии должны соответствовать уставным целям Школы и содержаться в соответствующих разделах единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1.4. Минимальные оклады, должностные оклады по ПКГ для работников Школы, занимающих должности служащих и осуществляющих профессиональную деятельность по

общеотраслевым профессиям рабочих (далее - служащие и рабочие), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, согласно Приложению 1 к Постановлению администрации Волгограда от 24 декабря 2018 г. № 1832 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда». В минимальные размеры окладов, должностных окладов, минимальных ставок заработной платы педагогических работников, включена ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100,00 рублей. (Таблица № 1 настоящего Положения).

Таблица № 1

<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников</b>	<b>Размер минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, (руб.)</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа «Должностей педагогических работников»</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Старший вожатый	<b>15613,00</b>
<b>2 квалификационный уровень</b>	
Педагог дополнительного образования	<b>15 769,00</b>
Социальный педагог	
Педагог-организатор	
<b>3 квалификационный уровень</b>	
Педагог-психолог	<b>15 927,00</b>
Воспитатель	
Методист	
<b>4 квалификационный уровень</b>	
Учитель	<b>16 086,00</b>
Учитель-логопед	
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	
Тьютор	
Педагог-библиотекарь	
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих 2 уровня»</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Секретарь руководителя	<b>11 950,00</b>
<b>2 квалификационный уровень</b>	
Заведующий хозяйством	<b>12312,00</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих 3 уровня»</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Бухгалтер	<b>12560,00</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих 1 уровня»</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	

Уборщик служебных помещений	<b>11 370,00</b>
Дворник	
Сторож (вахтер)	
<b>Должности не отнесенные к ПКГ</b>	
Специалист по закупкам	<b>12 560,00</b>
Специалист по охране труда	
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	<b>15 927,00</b>

#### 2.1.5. Директор Школы обязан:

- ✓ проверять документы, подтверждающие присвоение (подтверждение) квалификационной категории, а также документы об образовании, общем стаже и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников Школы;
- ✓ ежегодно составлять и утверждать на работников Школы, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в Школе помимо основной работы), тарификационные списки педагогических работников Школы;
- ✓ в случае, изменения размера повышающих коэффициентов, установленных работникам Школы, при присвоении квалификационной категории со дня присвоения квалификационной категории, вносить соответствующие изменения в тарификационные списки педагогических работников Школы;
- ✓ нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Школы.

2.1.6. Установленная работникам Школы при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

## **2.2. Порядок определения минимальных окладов, должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников Школы.**

2.2.1. Размеры минимальных окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ работников Школы устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (далее – педагогические работники) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

2.2.2. Размер оплаты труда педагогических работников Школы определяется с учетом следующих условий:

- ✓ показателей квалификации (образования, стажа педагогической работы, наличия квалификационной категории, почетного звания);
- ✓ продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- ✓ объемов учебной (педагогической) работы;
- ✓ порядка исчисления заработной платы педагогических работников Школы на основе тарификации;

- ✓ выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- ✓ особенностей исчисления почасовой оплаты труда;
- ✓ условий оплаты труда, установленных действующими нормативными правовыми актами.

### **2.3. Особенности установления объема учебной нагрузки и оплаты труда педагогическим работникам Школы, порядок и условия почасовой оплаты труда.**

2.3.1. Оплата труда педагогических работников Школы устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

2.3.2. Другая часть педагогической работы, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, предусмотренных уставом Школы и правилами внутреннего трудового распорядка Школы, тарифно-квалификационными характеристиками, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогических работников, и может быть связана с:

- ✓ выполнением обязанностей, включающих в себя участие в работе педагогических, методических советов, проведение родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- ✓ организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- ✓ временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся (воспитанников), изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- ✓ дежурствами в Школе в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися (воспитанниками), обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся (воспитанников), приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в Школе в период проведения учебных занятий, до их начала и по окончании учитываются сменность работы Школы, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного



дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. К дежурству по Школе привлекаются педагогические работники в дни работы не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут по окончании их последнего учебного занятия;

- ✓ выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классным руководством, заведованием кабинетом).

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом, локальным нормативным актом Школы с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

2.3.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану, индивидуальным учебным планам, программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Школе.

Учебная нагрузка педагогических работников, ведущих педагогическую (преподавательскую) работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается директором Школы с учетом мнения профсоюзного комитета. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников Школы в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников Школы о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых Школа является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия по согласованию с профсоюзным комитетом.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Школе директором, определяется начальником Ворошиловского территориального управления департамента по образованию администрации Волгограда, а других работников Школы, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей директора), - директором Школы с учетом мнения профсоюзного комитета. Преподавательская работа в Школе для указанных работников совместительством не считается.

Предоставление учебной нагрузки (преподавательской работы) лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Школе (включая директора), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов), осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета, при условии, если педагогические работники, для которых Школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

При возложении на педагогических работников, для которых Школа является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения педагогического работника в соответствующем отпуске.

2.3.4. Педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующем случае: учителям 1-4-х классов - при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

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

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

2.3.6. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее чем за два месяца.

2.3.7. Месячная заработная плата педагогических работников без учета компенсационных и стимулирующих выплат определяется путем умножения размеров ставки заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:



- ✓ педагогических работников за работу, осуществляемую на условиях совместительства;
- ✓ педагогических работников, для которых Школа является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

2.3.8. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.3.9. Тарификация педагогических работников производится один раз в год.

2.3.10. Тарификация педагогических работников за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация педагогических работников, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку педагогических работников, производится следующим образом: в учебную нагрузку педагогического работника включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100% часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80% от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы педагогической (преподавательской) работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80% от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату педагогическим работникам следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы педагогической (преподавательской) работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

2.3.11. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической (преподавательской) работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.3.11. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- ✓ часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;
- ✓ часов педагогической (преподавательской) работы, выполненных педагогическими работниками при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- ✓ часов педагогической (преподавательской) работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической (преподавательской) работы определяется путем деления размера ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

Оплата труда работникам, участвующим в реализации программ, способствующих повышению финансовой грамотности, осуществляется в соответствии с условиями оплаты труда, установленными локальным нормативным актом учреждения исходя из объема средств, доведенных на реализацию данных программ.

2.3.12. При оплате за педагогическую (преподавательскую) работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых в Школу, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда определяются исходя из размера минимальной ставки заработной платы соответствующей ПКГ.

2.3.13. Оплата за педагогическую (преподавательскую) деятельность при организации платных образовательных услуг производится за количество оказанных услуг (человеко-часов, человеко-занятий). Порядок оплаты работникам гимназии за оказание платных образовательных услуг определен Положением об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения «Школа № 48 Ворошиловского района Волгограда» за счет средств от приносящей доход деятельности.

Размеры коэффициентов, применяемых к минимальным ставкам, для определения размера ставки для почасовой оплаты труда устанавливаются Школой самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, утверждаются локальными нормативными актами Школы.

### **3. Условия оплаты труда директора Школы, его заместителей и главного бухгалтера.**

3.1. Должностной оклад директора Школы устанавливается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.2. Размер должностного оклада директора Школы определяется в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Школы, в соответствии с группой по оплате труда директора.

3.3. Группа по оплате труда директору Школы устанавливается ежегодно по состоянию на 1 сентября. Ежегодно в срок до 28 августа директор представляет в Ворошиловское территориальное управление департамента по образованию администрации Волгограда информацию о показателях, влияющих на размер должностного оклада директора Школы, за предыдущий учебный год.

3.4. Определение объемных показателей, характеризующих масштаб руководства Школой, значительно осложняющих работу директора Школы, и групп по оплате труда осуществляется в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению и на основании приказа департамента по образованию администрации Волгограда от 26.06.2019 № 418 «Об утверждении порядка установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения, находящегося в ведении департамента по образованию администрации Волгограда.

\* при определении объемных показателей, характеризующих масштаб руководства Школой, значительно осложняющих работу директора учреждения, используются статистические данные за предшествующий период.

После определения объемных показателей, характеризующих масштаб руководства Гимназией, значительно осложняющих работу директора учреждения, учреждение относят к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе вышеуказанных объемных показателей деятельности.

Сумма баллов для отнесения к группе по оплате труда Директора МОУ Гимназия № 5			
I группа	II группа	III группа	IV группа
свыше 600	от 401 до 600	от 201 до 400	до 200

3.5. При определении должностного оклада директора Школы путем повышения базового размера должностного оклада на повышающий показатель (коэффициент) размер должностного оклада директора Школы подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3.6. Должностной оклад директора Школы устанавливается:

N п/п	Группа по оплате труда	Базовый размер должностного оклада (руб.)	Повышающие показатели (коэффициенты) базового размера должностного оклада
1	2	3	4
1.	1 группа	33 328,00	Базовый размер должностного оклада увеличивается на коэффициент и образует должностной оклад по одному из оснований:  1) штатная численность работников менее 30 единиц - 1; 2) штатная численность работников от 30 до 60 единиц – 1,2; 3) штатная численность работников от 60 до 100 единиц – 1,5
2.	2 группа	31 629,00	
3.	3 группа	29 483,00	
4.	4 группа	22 744,00	

			<p>4) штатная численность работников от 100 до 200 единиц – 1,8</p> <p>5) штатная численность работников более 200 единиц – 2.</p>
--	--	--	--

Должностной оклад директора Школы устанавливается с 01 сентября по 31 августа на учебный год.

3.7. Должностные оклады заместителей директора по учебной работе Школы, заместителей директора по учебно – воспитательной работе Школы, заместителей директора по воспитательной работе Школы устанавливаются на 20 % ниже должностного оклада директора Школы.

Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается на 30% ниже должностного оклада директора.

Размер должностного оклада, условия и размеры выплат стимулирующего характера заместителей директора и главного бухгалтера Школы устанавливаются трудовым договором, заключенным с директором Школы.

3.8. С учетом условий труда директору Школы, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.9. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ директору Школы производятся из средств, предусмотренных на стимулирующие выплаты прочим категориям работников.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ директору Школы зависят от средних показателей наполняемости классов, среднего значения показателей проявления компетентности педагогических работников Школы, степени удовлетворенности родителей качеством предоставляемого образования и степени удовлетворенности педагогических работников организацией образовательного процесса. Размер выплат стимулирующего характера директору Школы определяются Ворошиловским территориальным управлением департамента по образованию администрации Волгограда по состоянию на 01 сентября на основании критериев и показателей эффективности деятельности Школы, определяются в соответствии с приказом департамента по образованию администрации Волгограда № 400 от 28.06.2022г. «Об утверждении критериев и показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда».

3.10. Премирование директора Школы (ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий) осуществляется с учетом результатов деятельности Школы в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Школы по приказу начальника Ворошиловского ТУ ДОАВ, заключившего трудовой договор с директором Школы, в пределах экономии Фонда оплаты труда.

3.11. Премирование заместителей директора и главного бухгалтера Школы осуществляется в соответствии с **пунктом 8.1.2** настоящего Положения.

#### 4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Школы, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются как в процентах к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы работникам Школы, так и в абсолютной величине, пропорционально объему выполняемых работ или учебной нагрузки.

4.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- ✓ выплаты работникам Школы, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и особыми условиями труда;
- ✓ выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.4. Выплаты работникам Школы, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются за тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и особыми условиями труда от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по следующей шкале (3 класс):

<b>Номер подкласса</b>	<b>Размер выплаты от (должностного оклада), ставки заработной платы</b>
Подкласс 3.1	4 %
Подкласс 3.2	6 %
Подкласс 3.3	8 %
Подкласс 3.4	10 %

Указанная выплата устанавливается работникам Школы по итогам специальной оценки условий труда, проведенной для установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах, в целях разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

4.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются как в процентах к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы работникам Школы, так и в абсолютной величине.

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

4.5.2. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

№ п/п	Перечень работ	Размер доплат
1.	<p>За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ за ненормированный рабочий день;</li> <li>✓ за работу в ночное время.</li> </ul>	<p><b>до 100% от (должностного оклада), ставки заработной платы 20 %</b></p> <p><b>от (должностного оклада), ставки заработной платы</b></p>
2.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Совмещение профессий (должностей);</li> <li>✓ Расширение зоны обслуживания;</li> <li>✓ Увеличение объема работы</li> <li>✓ Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника</li> </ul>	<p>В соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса Российской Федерации размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания (или) объема выполняемой работы; (в пределах ФОТ Школы)</p> <p><b>до 150 % от (должностного оклада), ставки заработной платы</b></p> <p><b>до 100 % от (должностного оклада), ставки заработной платы</b></p> <p><b>до 100 % от (должностного оклада), ставки заработной платы</b></p> <p><b>100% от оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника</b></p>
3.	За сверхурочную работу	<p>В соответствии со ст. 152 ТК РФ - оплата в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.</p>
4.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	<p>В соответствии со ст. 153 ТК РФ - оплата в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате</p>

№ п/п	Перечень работ	Размер доплат
		не подлежит.

4.5.3. В перечень видов дополнительных выплат включается оплата за выполнение обязанностей, дополнительно возложенных на педагогических работников и непосредственно связанных с образовательным процессом.

Размеры и условия осуществления выплат за дополнительный объем работ устанавливаются устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Школы, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения профсоюзного комитета от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

№ п/п	Виды дополнительных компенсационных выплат	Размер выплат, %
<b>1. Пропорционально от учебной нагрузки по предметам:</b>		
✓	углубленное изучение предметов	2 %
✓	за индивидуальное обучение на дому	2 %
✓	Педагогу – психологу, специалисту психолого-педагогического пункта	5 %
✓	Учителю – логопеду, специалисту логопедического пункта	5 %
<b>2. От оклада, должностного оклада, ставки заработной платы:</b>		
✓	За классное руководство	5%
✓	За заведование учебными мастерскими	5 %
✓	За заведование специальными кабинетами	5%
✓	За заведование учебными кабинетами	2 %

4.5.4. Размер и порядок выплаты компенсации педагогическим работникам Школы, привлекаемым для работы в проведении экзаменов в рамках подготовке и проведении государственной итоговой аттестации (далее именуется — ГИА) по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Волгоградской области (далее именуется – ППЭ), а также в составе территориальных предметных комиссий (далее именуется — ТПК), региональной предметной комиссии (далее именуется — РПК), территориальных конфликтных комиссий (далее именуется — ТКК), региональной конфликтной комиссии (далее именуется – РКК) для проведения ГИА по образовательным программам основного общего образования:

4.5.4.1. Компенсационная выплата осуществляется за работу по подготовке и проведению ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в форме единого государственного экзамена (далее именуется — ЕГЭ), основного государственного экзамена (далее именуется — ОГЭ), государственного выпускного экзамена (далее именуется – ГВЭ).

4.5.4.2. Компенсационная выплата за работу в ППЭ, а также в составе ТПК, РПК, ТКК, РКК для проведения ГИА по образовательным программам основного общего образования осуществляется педагогическим работникам Школы.

4.5.4.3. Компенсационная выплата осуществляется педагогическим работникам Школы, привлекаемым для исполнения ими обязанностей:

- ✓ руководителей ППЭ;



- ✓ членов ГЭК;
- ✓ технических специалистов;
- ✓ организаторов в аудитории ППЭ;
- ✓ организаторов вне аудитории ППЭ;
- ✓ ассистентов;
- ✓ председателей, заместителей председателей и членов предметных комиссии

ГИА-9, апелляционной комиссии ГИА-9.

- ✓ членов апелляционной комиссии ГИА-11
- ✓ специалистов по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ;
- ✓ экзаменаторов – собеседников;
- ✓ экспертов, оценивающих выполнение лабораторных работ;
- ✓ представителей Гимназии, сопровождающих участников экзаменов.

4.5.4.4. Компенсационная выплата производится педагогическим работникам Школы в соответствии со статьями 165, 170 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании утвержденных комитетом списков педагогических работников, участвующих в подготовке и проведении ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее именуются — списки).

Списки формируются на основе предложений Ворошиловского территориального управления департамента по образованию администрации Волгограда.

4.5.4.5. Педагогические работники в рабочее время освобождаются от основной работы с сохранением за ними места работы (должности) и заработной платы в полном объеме на время исполнения ими обязанностей по подготовке и проведению ГИА.

4.5.4.6. Выполнение педагогическими работниками дополнительно возложенных обязанностей по подготовке и проведению ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5.4.7. Размер компенсационной выплаты педагогическим работникам исчисляется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, за час.

Размер компенсационной выплаты за час:

✓ Учителю, имеющему высшую квалификационную категорию:  
16086,00 рублей – минимальный оклад, должностной оклад, ставки заработной платы учителя;

0,04 – повышающий коэффициент за высшую квалификационную категорию;

72 часа – среднемесячное количество рабочих часов.

$(16086,00 + 16086,00 * 0,04) / 72 = 232,35$  рублей

✓ Учителю, имеющему первую квалификационную категорию:  
16086,00 рублей – минимальный оклад, должностной оклад, ставки заработной платы учителя;

0,02 – повышающий коэффициент за первую квалификационную категорию;

72 часа – среднемесячное количество рабочих часов.

$(16086,00 + 16086,00 * 0,02) / 72 = 227,89$  рублей.

✓ Учителю, не имеющему квалификационную категорию:  
16086,00 рублей – минимальный оклад, должностной оклад, ставки заработной платы учителя;

72 часа – среднемесячное количество рабочих часов.

$16086 / 72 = 223,42$  рублей».

4.5.4.8. Компенсационная выплата осуществляется Школой, после завершения соответствующего периода проведения ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования по всем учебным предметам за счет средств субвенций, предоставляемых из областного бюджета Волгоградской области для обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, в пределах бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств, установленных Школой на текущий финансовый год.

4.5.4.9. В период подготовки и проведения ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ руководитель ППЭ ведет учет рабочего времени учителей Школы, привлекаемых в качестве руководителя ППЭ, членов ГЭК, технических специалистов, организаторов в аудитории ППЭ, организаторов вне аудитории ППЭ, ассистентов.

Учет фактически выполняемого объема работ учителей Школы, привлекаемых к подготовке и проведению ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, осуществляется по ведомости учета фактически выполняемого объема работ (Приложение № 2).

По окончании соответствующего периода ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в течение 5 рабочих дней руководитель ППЭ передает директору Школы ведомость учета фактически выполняемого объема работ на бумажном носителе.

По окончании соответствующего периода ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в течение 5 рабочих дней председатель ТПК, РПК, ТКК, РКК передает директору Школы табель учета фактически выполняемого объема работ на бумажном носителе.

Школа после завершения соответствующего периода проведения ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования по всем учебным предметам рассчитывает размер компенсационной выплаты и осуществляет компенсационную выплату педагогическому работнику.

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

5.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Школы, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.2. В Школе устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ✓ выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- ✓ выплаты за качество выполняемых работ;
- ✓ выплаты за стаж по основному месту работы;
- ✓ премиальные выплаты по итогам работы. (месяц, квартал, год).

Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению директора Школы в пределах имеющихся средств на оплату труда работников Школы.

5.3. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и прочим работникам Школы:

5.3.1. Расчет выплат стимулирующего характера педагогическим работникам Школы производится на основании приказа департамента по образованию администрации Волгограда от 21.08.2018 № 531 «Об утверждении Порядка выплат стимулирующего характера для педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих основные общеобразовательные программы».

5.3.2. Перерасчет выплат стимулирующего характера работникам Школы в течение года производится исключительно в следующих случаях:

- ✓ при изменении штатной численности педагогических работников;
- ✓ при изменении фонда оплаты труда Школы в начале нового календарного года;
- ✓ при изменении муниципальных правовых актов, регламентирующих систему оплаты труда Школы.

5.3.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются учителям, педагогу-психологу, социальному педагогу, преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности, педагогу – библиотекарю, методисту.

5.3.4. Показатели проявления компетентности педагогических работников Школы для определения размера стимулирующей надбавки определяются в баллах зависимости от показателей эффективности деятельности педагогического работника, (показатели эффективности деятельности педагогического работника складываются из суммы показателей эффективности деятельности педагогического работника, отражающей динамику результатов, достигнутых педагогическим работником, в соответствии с приказами департамента по образованию администрации Волгограда от 20.06.2019 № 404 «О стимулировании педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда» и Положением о стимулировании педагогических работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 48 Ворошиловского района Волгограда», утвержденного приказом Школы от 31.08.2022 № 184-П), доли тарифицированной учебной нагрузки работника либо ставки рабочего времени, доли от установленного нормативами среднего показателя наполняемости класса по МОУ Волгограда - 25 человек.

**Расчёт показателей проявления компетентности педагогических работников Школы производится по формуле:**

$$\text{ПКпр} = \text{ПЭпр} \times \text{ТНпр} \times \text{СН}$$

ПКпр - показатель проявления компетентности педагогического работника, выраженный в баллах;

ПЭпр - сумма показателей эффективности деятельности педагогического работника, выраженная в баллах;

ТНпр - доля тарифицированной учебной нагрузки либо ставки рабочего времени ( $\text{ТНпр} = ; < 1$ );

СН - средняя доля от нормативной наполняемости класса (группы) по МОУ Волгограда - 25 человек в классе (отношение среднесписочной наполняемости к нормативной ( $\text{СН} = ; < 1$ )).

5.3.5. Размер основной стимулирующей надбавки рассчитывается исходя из суммы показателей проявления компетентности и цены 1 балла, определенной для Школы по категориям педагогических работников (педагогические работники, принимающие непосредственное участие в предоставлении образовательных услуг (учителя), и иные педагогические работники.

**Расчёт основной стимулирующей надбавки педагогического работника производится по формуле:**

$$\text{ОНпр} = \text{ПК пр} \times \text{ЦБ}$$

ОНпр – размер основной стимулирующей надбавки педагогического работника;

ПК пр - показатель проявления компетентности педагогического работника;

ЦБ - цена 1 балла.

Цена 1 балла рассчитывается исходя из суммы средств, предусмотренных Школой на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам и суммы показателей проявления компетентности всех педагогических работников.

**Расчёт стоимости 1 балла производится по формуле:**

$$\text{ЦБ} = \text{ОСпр} / \sum (\text{ПКпр})$$

ЦБ – цена 1 балла;

ОСпр - объем средств, предусмотренный Школой на выплаты основной стимулирующей надбавки педагогическим работникам;

ПКпр - сумма показателей проявления компетентности всех педагогических работников.

5.3.6. Размер персональной стимулирующей надбавки рассчитывается исходя из суммы средств, оставшихся после расчета основных стимулирующих надбавок педагогическим работникам Школы, пропорционально показателям проявления компетентности педагогических работников, превышающим на 3 и более балла средние показатели проявления компетентности педагогических работников Школы.

**Расчёт персональной стимулирующей надбавки педагогического работника производится по формуле:**

$$\text{ПНпр} = (\text{ПКпр} - (3+P)) \times \text{ФОТ пн} / \sum (\text{ПКпр} - (3+P))$$

ПН пр - персональная стимулирующая надбавка педагогического работника;

ПКпр - сумма показателей проявления компетентности педагогического работника;

P- среднее значение от суммы показателей проявления компетентности педагогических работников Школы;

ФОТпн - средства, предусмотренные на персональные стимулирующие выплаты педагогическим работникам Школы.

5.3.7. Размер выплат стимулирующего характера педагогическому работнику равен сумме основной стимулирующей надбавки и персональной стимулирующей надбавки.

$$\text{СВпр} = \text{ОНпр} + \text{ПНпр}$$

СВпр - выплата стимулирующего характера педагогического работника;

ОНпр - основная стимулирующая надбавка педагогического работника;

ПНпр - персональная стимулирующая надбавка педагогического работника (при ПНпр < 0 принимается ПН пр = 0).

5.3.8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся педагогическим работникам Школы, за исключением педагогических работников Школы, непосредственно занятым в предоставлении образовательных услуг (учителей) за:

№ п/п	Наименование надбавки	Размер надбавки
1	За интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ педагогу-организатору.	25 %

2	За непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ методисту.	<b>25 %</b>
3	За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Школы среди населения (за исключением советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями).	<b>50 %</b>
4	За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Школы среди населения советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями .	<b>7713,70</b>
5	За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Школы среди населения методисту.	<b>5 %</b>
6	За результативность труда, характеризующуюся достижением (превышением) установленных показателей (норм) методисту.	<b>10%</b>
7	За внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс социальному педагогу.	<b>20 %</b>
8	За оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач (за исключением педагога – библиотекаря, воспитателя, социального педагога, учителя – логопеда, преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, тьютора, методиста, преподавателя-организатора).	<b>100 %</b>
9	За оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач педагогу – библиотекарю	<b>20 %</b>
10	За оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач старшему вожатому.	<b>25 %</b>
11	За оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач воспитателю.	<b>23 %</b>
12	За оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач педагогу - психологу.	<b>17%</b>
13	За оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач методисту.	<b>50 %</b>

5.3.9. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты прочим работникам Школы производятся:

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование надбавки</b>	<b>Размер надбавки</b>
1.	За особый режим работы заведующему хозяйством.	<b>10%</b>
2.	За оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач вахтеру, уборщику служебных помещений.	<b>15 %</b>
3	За оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач сторожу.	<b>20%</b>
4	За оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач дворнику.	<b>5%</b>

5	За оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач заведующему хозяйством.	27%
6	За оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач специалисту по закупкам, бухгалтеру	45 %
7.	За оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач главному бухгалтеру.	25 %
8.	За оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач специалисту по охране труда.	55%

5.3.10. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом директора Школы на определенный период с указанием оснований, критериев, позволяющих оценить результативность выполненной работы.

5.3.11. Размер выплаты устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы максимальным размером не ограничены.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются педагогическим и прочим работникам Школы в соответствии с локальным нормативным актом Школы.

5.4.1. К выплатам за качество выполняемых работ относятся надбавки за наличие ученых степеней, выплачиваемые педагогическим работникам Школы, имеющим ученую степень по преподаваемому профилю, директору и его заместителям.

№ п/п	Наименование надбавки	Размер надбавки
1.	За наличие ученой степени: ✓ кандидат наук; ✓ доктор наук.	В рублях. 3000 руб. 7000 руб.

5.4.2. За наличие квалификационной категории:

Наименование коэффициента	Размер коэффициента
За наличие квалификационной категории: ✓ высшая категория	0,04
✓ первая категория	0,02

Выплата надбавки производится ежемесячно пропорционально объему выполняемых работ за фактически отработанное время (выполненный объем работ).

5.4.3. Выплаты за качество выполняемых работ педагогическим работникам Школы производятся:

№ п/п	Наименование надбавки	Размер надбавки
1.	За профессионализм и оперативность в решении вопросов (за исключением советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями)	25%
2.	За качественную подготовку и проведение мероприятий учителю, связанных с национально-патриотическим воспитанием	5%

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование надбавки</b>	<b>Размер надбавки</b>
3.	За отсутствие претензий к результатам выполнения работ.	<b>50%</b>
4.	За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью (за исключением учителей).	<b>25%</b>
5.	За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с коммуникативной воспитательной деятельностью	<b>20%</b>
6.	За качественную подготовку и проведение мероприятий учителю, связанных с национально-патриотическим воспитанием	<b>10%</b>
7.	За качественную подготовку и проведение мероприятий учителю, связанных с героико-патриотическим воспитанием	<b>25%</b>
8.	За качественную подготовку и проведение мероприятий учителю, связанных с трудовой воспитательной деятельностью	<b>30%</b>
9.	За качественную подготовку и проведение мероприятий учителю, связанных с художественно-эстетической воспитательной деятельностью	<b>30%</b>
10.	За качественную подготовку и проведение мероприятий учителю, связанных с военно-патриотическим воспитанием	<b>15%</b>
11.	За качественную подготовку и проведение мероприятий учителю, связанных со спортивно-оздоровительной деятельностью	<b>40%</b>
12.	За качественную подготовку и проведение мероприятий учителю, связанных с учебно – познавательной воспитательной деятельностью	<b>15%</b>
13.	За качественную подготовку и проведение мероприятий учителю, связанных с нравственной воспитательной деятельностью	<b>30%</b>
14.	За качественную подготовку и проведение мероприятий учителю, связанных с гражданской воспитательной деятельностью	<b>10%</b>
15.	За качественную подготовку и проведение мероприятий учителю, связанных с экологической воспитательной деятельностью	<b>15%</b>

5.4.3. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ, прочим работникам Школы производятся:

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование надбавки</b>	<b>Размер надбавки</b>
1.	За отсутствие претензий к результатам выполнения работ сторожу.	<b>27%</b>



№ п/п	Наименование надбавки	Размер надбавки
2.	За профессионализм и оперативность в решении вопросов заведующему хозяйством.	50%
3.	За отсутствие претензий к результатам выполнения работ уборщику помещений.	40%
4.	За отсутствие претензий к результатам выполнения работ заведующему хозяйством.	50%
5.	За отсутствие претензий к результатам выполнения работ специалисту по закупкам и бухгалтеру	50%
6.	За профессионализм и оперативность в решении вопросов специалисту по закупкам и бухгалтеру	50%

5.4.4. Выплаты за качество работы устанавливаются приказом директора Школы на определенный период с указанием оснований, критериев, позволяющих оценить результативность выполненной работы.

5.4.5. Размер выплаты устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы.

5.5. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ директору Школы производятся из средств, предусмотренных на стимулирующие выплаты прочим категориям работников.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты труда устанавливаются по итогам оценки критериев и показателей эффективности деятельности директора Школы, утверждаемых приказами Ворошиловского территориального управления департамента по образованию администрации Волгограда.

Размер выплат стимулирующего характера директору Школы определяются Ворошиловским территориальным управлением департамента по образованию администрации Волгограда по состоянию на 01 сентября по итогам оценки критериев и показателей эффективности деятельности Школы, которые определяются в соответствии с приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 28.06.2022 № 400 «Об утверждении критериев и показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда».

5.6. К выплатам за стаж относятся:

- ✓ надбавка за педагогический стаж, устанавливаемая педагогическим работникам;
- ✓ надбавка за стаж, устанавливаемая прочим работникам Школы.

5.6.1. Надбавка за педагогический стаж, педагогическим работникам:

1.	От 2 лет до 5 лет	1 %
2.	От 5 лет до 10 лет	2 %
3.	От 10 лет до 20 лет	4 %
4.	Свыше 20 лет	5 %

Стаж педагогической работы определяется в следующем порядке.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности, (приказов, послужных и тарификационных списков, книг учета личного состава, табельных книг, архивных описей). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтвердить стаж только за период совместной работы.

5.6.2. Надбавка за стаж, устанавливается прочим работникам, включая директора Школы при трудовом стаже:

1.	От 2 лет до 5 лет	2%
2.	От 5 лет до 10 лет	5 %
3.	От 10 лет до 20 лет	10 %
4.	Свыше 20 лет	15 %

5.6.3. Надбавка за стаж устанавливается работникам Школы, работающим по основному месту работы.

5.6.4. Надбавка за стаж устанавливается работникам Школы, занимающим одну ставку и более, от одной ставки заработной платы. Если работник занимает менее одной ставки заработной платы, то выплата надбавки за стаж производится пропорционально объему выполняемых работ.

5.6.5. Выплата надбавки за стаж директору Школы устанавливаются приказом начальника Ворошиловского территориального управления департамента по образованию администрации Волгограда. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы.

5.6.6. Выплата надбавки за стаж работникам Школы устанавливаются приказом директора Школы на учебный год. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы.

5.6.7. Расчет выплат стимулирующего характера педагогическим и прочим работникам Школы производится один раз в год по состоянию на 1 сентября.

5.6.8. Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены.

## **6. Порядок выплат надбавки молодым специалистам школы**

6.1. Порядок выплаты педагогическим работникам Школы, отнесенным к категории молодых специалистов (далее - надбавка молодым специалистам):

6.1.1. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, получившие педагогическое образование и заключившие трудовой договор по педагогической специальности со Школой в течение 1 года со дня выдачи документа о получении высшего профессионального образования или среднего профессионального образования.

6.1.2. Статус молодого специалиста сохраняется за работником Школы в течение трех лет со дня заключения трудового договора.

6.1.3. В указанный период не включается срок прохождения военной службы по призыву, отпуск по беременности и родам, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком.

6.1.4. Статус молодого специалиста сохраняется за ним в случае перевода работника на другую педагогическую должность в Школе или в другое муниципальное образовательное учреждение Волгограда на педагогическую должность.

6.1.5. Надбавка молодым специалистам устанавливается по основному месту работы на период (срок) 3 года со дня заключения трудового договора в размере, установленном в настоящем Положении.

6.1.6. Надбавка молодым специалистам устанавливается и выплачивается по основному месту работы ежемесячно в пределах фонда оплаты труда пропорционально объему выполняемых работ (но не более 1 ставки) за фактически отработанное время (выполненный объем работ).

6.1.7. Размер надбавки педагогическим работникам Школы, отнесенных к категории молодых специалистов, имеющих *диплом с отличием*:

п/п	Квалификационный уровень ПКГ должностей педагогических работников	Размер ежемесячной надбавки		
		1-й год	2-й год	3-й год
	4 квалификационный уровень			
	Учитель	3 471,00	2 776,00	2 082,00

6.1.8. Размер надбавки педагогическим работникам Школы, отнесенных к категории молодых специалистов, имеющих *диплом без отличия*:

п/п	Квалификационный уровень ПКГ должностей педагогических работников	Размер ежемесячной надбавки		
		1-й год	2-й год	3-й год
	2 квалификационный уровень			
	Социальный педагог	2630,00	1972,00	1315,00
	4 квалификационный уровень			
	Учитель	2776,00	2 082,00	1 388,00

6.1.9. Источником финансирования выплат надбавки молодым специалистам являются субсидии на иные цели, предоставляемые из бюджета Волгограда.

## **7. Порядок выплаты денежного вознаграждения за классное руководство (за счет средств федерального бюджета)**

7.1. Порядок выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам МОУ СШ № 48:

7.1.1. Денежное вознаграждение за за классное руководство педагогическим работникам МОУ СШ № 48 выплачивается ежемесячно, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическому работнику МОУ СШ № 48 при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

7.1.2. Деятельность педагогического работника МОУ СШ № 48 по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется с письменного согласия с установлением денежного вознаграждения за каждый из двух классов и возлагается на него приказом директора МОУ СШ № 48.

7.1.3. Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам МОУ СШ № 48 за один класс составляет 5000,00 рублей.

7.1.4. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000,00 рублей производится из федерального бюджета.

7.1.5. Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику МОУ СШ № 48 за классное руководство независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

7.1.6. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000,00 рублей выплачивается дополнительно к выплате компенсационного характера за классное руководство, установленное настоящим Положением.

7.1.7. Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника. Выплачивается одновременно с выплатой заработной платы. Учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц. Учитывается при определении отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.8. Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счёт средств работодателя.

7.1.9. За время работы в периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся МОУ СШ № 48, а также в периоды отмены (приостановки) занятий по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающими с ежегодными основными и дополнительными отпусками педагогических работников МОУ СШ № 48, оплата труда производится из расчёта заработной платы, установленно при тарификации, предшествующей событию с учётом денежного вознаграждения за классное руководство.

## **8.Премирование**

### **8. 1. Премирование работников.**

8.1.1. Премирование директора Школы осуществляется на основании приказа Ворошиловского территориального управления департамента по образованию Волгограда и в соответствии с «Положением о премировании и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Ворошиловскому территориальному управлению департамента по образованию администрации Волгограда», утверждённому Приказом Ворошиловского ТУ ДОАВ от 30.08.2019 года № 05/319 «Об утверждении Положения об установлении надбавок стимулирующего характера и премировании руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Ворошиловскому территориальному управлению Департамента по образованию администрации Волгограда».

8.1.2. Премирование работников Школы, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, как по основному месту работы, так и по совместительству, осуществляется по решению директора, с учетом мнения профсоюзного комитета, в пределах

средств экономия фонда заработной платы Школы за месяц, за квартал, за год, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых Школой на оплату труда работников.

8.1.3. Размер премий устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

8.1.4. Общий размер премиальных выплат не ограничен.

8.1.5. Премиальные выплаты осуществляются при премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год, учебный год) и учитывают высокие показатели профессиональной деятельности:

- ✓ успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- ✓ инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- ✓ выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью Школы
- ✓ достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- ✓ участие в инновационной деятельности Школы;
- ✓ качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Школы;
- ✓ иные виды работ, установленные локальными актами Школы, с учетом мнения профсоюзного комитета Школы.

За выполнение особо важных и ответственных работ:

- ✓ работы или мероприятия, проводимые по завершению учебного года;
- ✓ работы, проводимые при подготовке объектов к учебному году;
- ✓ устранение последствий аварий;
- ✓ подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера;
- ✓ подготовка и проведение смотров, конкурсов, фестивалей.

## **9. Другие вопросы.**

9.1. Порядок выплаты материальной помощи работникам Школы:

9.1.1. Материальная помощь работникам Школы, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием как по основному месту работы, так и по совместительству, осуществляется по решению директора, с учетом мнения профсоюзного комитета, в пределах средств экономии фонда заработной платы Школы за квартал, год, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых Школой на оплату труда работников.

9.1.2. Общий размер материальной помощи не ограничен в пределах экономии Фонда оплаты труда.

9.1.3. Материальная помощь работникам Школы выплачивается:

- ✓ К юбилейной дате (по достижении возраста 50 лет (женщины), 60 (мужчины) и далее каждые 5 лет);
- ✓ К рождению ребенка у работника;
- ✓ К бракосочетанию работника;
- ✓ На ритуальные услуги (в случае смерти близких родственников работника);
- ✓ В счет частичной компенсации затрат на лечение работника.

9.1.4. Размер материальной помощи устанавливается приказом директора как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

9.1.5. Оказание материальной помощи директору Школы осуществляется на основании приказа Ворошиловского территориального управления департамента по образованию Волгограда и в соответствии с «Положением о премировании и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Ворошиловскому территориальному управлению департамента по образованию администрации Волгограда», утвержденному Приказом Ворошиловского ТУ ДООАВ от 30.08.2019 года № 05/319 «Об утверждении Положения об установлении надбавок стимулирующего характера и премировании руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Ворошиловскому территориальному управлению Департамента по образованию администрации Волгограда».

9.2. Порядок выплаты педагогическим работникам Школы, участвующим в реализации образовательных программ, способствующих повышению финансовой грамотности детей:

9.2.1. Педагогическим работникам, участвующим в реализации образовательных программ, способствующих повышению финансовой грамотности детей, производится почасовая оплата труда за часы фактически проведенных занятий, сверх установленной учебной нагрузки по тарификации в объеме не более 300 часов в год. Оплата за один час педагогической работы устанавливается в размере 350,00 руб.

9.2.2. Финансирование расходов производится из средств целевой субсидии «Осуществление мероприятий в сфере дополнительного образования детей в целях повышения финансовой грамотности» (315,00 руб.) за счет средств бюджета Волгоградской области и средств софинансирования из бюджета Волгограда (35,00руб.).

9.3. В целях исполнения действующего законодательства (Федерального закона 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000г. (с изменениями и дополнениями) с целью соблюдения государственных гарантий работникам школы, определенных ст. 164 Трудового кодекса РФ, ст. 37 Конституции РФ), сотрудникам школы, заработная плата которых не обеспечивает вышеуказанные гарантии, производится доплата на основании приказа по школе с формулировкой: «Доплата до МРОТ» в размере недостающей суммы, педагогическим работникам из фонда резерва педагогических работников, прочим работникам за счет экономии фонда оплаты труда.

## **10. Порядок индексации заработной платы**

10.1. Индексация заработной платы работников Школы осуществляется в целях повышения уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

10.2. Основанием для осуществления индексации заработной платы работников является рост индекса потребительских цен на основании прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на соответствующий год.

10.3. Индексация заработной платы работников Школы производится путем индексации размеров минимальных окладов, минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы работников образовательных учреждений на коэффициент индексации.

10.4. Индексация размеров минимальных окладов, минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы работников на соответствующий год осуществляется при наличии оснований, определенных в пункте 7.2 настоящего раздела, до начала нового учебного года на основании постановления администрации Волгограда.

## **11. Заключительные положения.**

11.1. Оплата труда и стимулирования работников Школы за счет средств от приносящей доход деятельности производится на основании «Положения об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 48 Ворошиловского района Волгограда» за счет средств от приносящей доход деятельности», утвержденного Директором Школы с учетом мнения профсоюзного комитета и введенного в действие приказом Школы от 30 августа 2024 года № 178– П.

11.2. Изменения в настоящее Положение вносятся в установленном порядке.

11.3. Срок действия настоящего Положения действует до отмены или замены новым.



**Порядок определения объемных показателей,  
характеризующих масштаб руководства Школой,  
значительно осложняющих работу директора Школы,  
и группы по оплате труда**

№ п/п	Показатель	Условие	Баллы
1	2	3	4
1.	Численность обучающихся в Школе	за каждого обучающегося	0,3
2.	Численность работников в Школе, имеющих квалификационную категорию	первую	0,5
		высшую	1
3.	Наличие групп продленного дня	За каждую группу продленного дня	10
4.	Круглосуточное пребывание обучающихся в Школе	за наличие до 4 групп круглосуточного пребывания	5
		за наличие 4 и более групп круглосуточного пребывания	10
5.	Оснащенность современным компьютерным и электронным оборудованием классных комнат из расчет 1 единица на 3 обучающихся	за каждый оборудованный класс	5
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
7.	Наличие используемого собственного оборудованного здравпункта, медицинского, стоматологического кабинета, столовой, буфета–раздаточной	за каждый вид	15
8.	Наличие используемых в		

	основной деятельности Школы:		
	автотранспортных средств	за каждую единицу	3
	учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу	5
9.	Наличие в оперативном управлении более одного здания, используемых для предоставления общего об- разования	за каждое здание	50
10.	Организация инклюзивного образования для обучаю- щихся с ОВЗ	за каждого обучаю- щегося	10
11.	Наличие обучающихся, по- лучающих бесплатное до- полнительное образование, организованное на базе Школы	за каждого обучаю- щегося	0,3
12.	Наличие коррекционных классов, групп компенсиру- ющей или комбинированной направленности	за каждый класс (группу)	10

\* при определении объемных показателей, характеризующих масштаб руководства Школой, значительно осложняющих работу Директора учреждения, используются статистические данные за предшествующий период.

2. После определения объемных показателей, характеризующих масштаб руководства Школой, значительно осложняющих работу Директора учреждения, Школу относят к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе вышеуказанных объемных показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Сумма баллов для отнесения к группе по оплате труда Директора МОУ СШ № 48			
I группа	II группа	III группа	IV группа
свыше 600	от 401 до 600	от 21 до 400	до 200

**ВЕДОМОСТЬ**

**учета фактически выполняемого объема работ педагогических работников, привлекаемых к Подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования**

Месяц: \_\_\_\_\_

Год: \_\_\_\_\_

№ п/п	ФИО работника	Должность и место работы	Исполняемые обязанности (выбрать нужное: руководитель ППЭ, член ГЭК, уполномоченный член ГЭК, технический специалист, организатор в аудитории ППЭ, организатор вне аудитории ППЭ, ассистент, председатель ТПК, член ТПК, председатель РПК, член РПК, председатель ТКК, член ТКК, председатель РКК, Член РКК)	Дата (даты) выполнения работ	Выполненный объем работ, часов	Ознакомление под подпись
1	2	3	4	5	6	7

Руководитель ППЭ

Председатель ПК, ТПК

Председатель КК, ТКК \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.