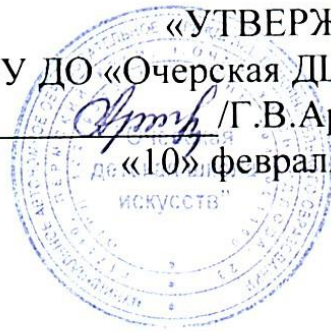


«ПРИНЯТО»

Общее собрание работников ОО
Протокол №6 от 06.02.2025г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МАОУ ДО «Очерская ДШИ»
_____/Г.В.Артемова
«10» февраля 2025г.



«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной
профсоюзной организации
_____/Н.Н.Юдина
«10» февраля 2025г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о формировании системы оплаты труда и
стимулировании работников
МАОУ ДО «Очерская ДШИ»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение формирования системы оплаты труда и стимулирования работников МАОУ ДО «Очерская ДШИ» (далее – Положение) разработано с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. № 973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)», постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования и науки, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Положением по оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению молодежной политики, культуры и спорта Очерского муниципального округа Пермского края, утвержденным постановлением Администрации Очерского муниципального округа Пермского края 05.02.2025г. №278-01-02п-195.

1.2. Настоящее Положение определяет условия и порядок оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, работников учреждения, порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения и стимулирования работников в МАОУ ДО «Очерская ДШИ» (далее – учреждение).

1.3. Системы оплаты труда работников МАОУ ДО «Очерская ДШИ» формируются на основе следующих принципов:

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников учреждения по сравнению с размерами

- и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

- индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен

- на товары и услуги, а также в связи с увеличением установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

- установление в учреждении систем оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации

Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

обеспечение зависимости заработной платы каждого работника

от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений

и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников

и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений;

обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения;

предоставление других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.4. Обязательными для применения являются следующие нормы

и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

- включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы)

в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания

и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);

- размеры районных коэффициентов (коэффициентов) и порядок

их применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также размеры процентных надбавок к заработной плате работников за стаж работы в указанных местностях и порядок их выплаты, устанавливаемые Правительством Российской Федерации.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

1.6. В силу положений ст. 134 Трудового Кодекса РФ повышение (индексация) заработной платы работников Учреждения осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством. Индексации подлежат оклады работников по трудовым договорам.

Индексация проводится на основании решения органа местного самоуправления об индексации, исходя из коэффициента увеличения тарифных ставок, окладов (должностных окладов) базовой суммы (базового оклада), указанного в данном решении. Оклад после индексации (Ои) определяется по формуле:

$$Ои = ОТД \times (1 + И/100),$$

где:

ОТД — оклад по трудовому договору с учетом предыдущей индексации, руб.;

И — коэффициент увеличения тарифных ставок, окладов (должностных окладов, базовых окладов), %.

В срок не позднее 7 рабочих дней после момента получения решения органа местного самоуправления об индексации Учреждение рассматривает поступившую информацию и формирует приказ о проведении индексации, который является основанием для внесения изменений в штатное расписание (в части проиндексированных окладов) и трудовые договоры (в форме дополнительных соглашений в связи с изменением окладов).

При индексации (увеличении) окладов (должностных окладов, базовых окладов) (ставок) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.7. Условия настоящего Положения применяются с «01» сентября 2024г.

2. Общий порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Оплата труда работников Учреждения включает:

тарифная ставка, оклад (должностной оклад) - гарантированный настоящим Положением минимум оплаты труда работника, относящегося к конкретной категории работников, при соблюдении установленного трудовым законодательством Российской Федерации рабочего времени при выполнении работы с определенными условиями труда, не включающий компенсационные и стимулирующие выплаты;

компенсационные выплаты - доплаты и надбавки в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютных размерах за выполнение

дополнительных работ, связанных с деятельностью учреждения и не входящих в круг основных обязанностей работника учреждения, и за условия, отклоняющиеся от нормальных, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

-выплаты стимулирующего характера - выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, к которым относятся:

-выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - ежемесячные выплаты работникам учреждения, которые основываются на показателях качества и результативности их работы, утвержденных локальным нормативным актом Учреждения;

-премиальные выплаты (премии) - выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, учебный год, финансовый год), устанавливаемые работнику учреждения в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютных размерах на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждения и личный вклад работника учреждения;

-выплаты социального характера - выплаты работникам учреждения, осуществляемые за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда, направленные на их социальную поддержку, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций (единовременная материальная помощь);

-повышающие коэффициенты - относительные величины, определяющие размер повышения тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

2.1.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения согласно штатного расписания с учетом приложения 1 к Методике, в котором определяются рекомендуемые размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

2.1.3. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника в порядке, установленном правовым актом учредителя.

2.1.4. Увеличение фондов оплаты труда работников, в том числе при проведении индексации заработной платы работников направляются на увеличение размеров окладов (должностных окладов);

2.1.5. Повышать оплату труда основного персонала учреждения в сфере дополнительного образования за счет всех источников финансирования для достижения уровня оплаты труда не ниже размера среднемесячной заработной платы работников по Очерскому территориальному образованию.

2.2. Выплаты компенсационного характера.

2.2.1. Работникам учреждения при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

№ п/п	Наименование выплаты
1.	Выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации

1.1.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 148 ТК РФ)	
1.2.	Выплаты при выполнении работником работ различной квалификации (ст. 150 ТК РФ)	
1.3.	Выплаты работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ)	
1.4.	Выплаты за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ)	
1.5.	Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ)	
1.6.	Выплаты за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ)	
2.	Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью	
2.1.	Заведование учебными кабинетами, мастерскими	
2.2.	Руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией	
2.3.	Выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»	
3	Выплаты за особенности работы в образовательных организациях	
3.1	Особенности работы, связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	
3.2.	Особенности работы педагогическими работниками, непосредственно осуществляющими индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий)	
4.	Иные компенсационные выплаты:	
№п/п	Критерий	Ежемесячная компенсационная выплата
4.1.	Выполнение функций специалиста по охране труда	до 5000 руб.
4.2.	Ответственному за функционирование здания пгт. Павловский	до 5 000 руб.
4.3.	Ответственному за функционирование здания г. Очер, ул. Ленина, д. 44	до 2500 руб.
4.4.	Выполнение функций звукооператора при проведении общешкольных мероприятий	500 рублей за подготовку и проведение одного мероприятия
4.5.	Осуществление психологического сопровождения обучающихся группы норма, группы риска, СОП	До 5000 руб.
4.6.	Выполнение работ по благоустройству территории, помещений, в том числе по уходу за цветами	До 3000 руб.

4.7.	Организация работы, контроль и работа в системе ЭПОС ДО	До 5000 руб.
4.8.	Работа с сайтом Школы (создание, доработка сайта, размещение информации на сайте и т.д.)	До 5000 руб.
4.9.	Работа с группой в социальных сетях по формированию текстов и пресс-релизов о мероприятиях ДШИ	До 3000 руб.
4.10.	Организации и проведение мероприятий в рамках программы Пушкинская карта	До 5000 руб.
4.11.	Организация и проведение мероприятий по пожарной безопасности, Го и ЧС.	До 5000 руб.
4.12.	Организация и проведение мероприятий по антитеррористической защищенности	До 3000 руб.
4.13.	Выполнение работ по соблюдению требований охраны труда (все работники)	До 50% к должностному окладу
4.14.	Заведование отделениями количество обучающихся: до 50 человек с 51 до 99 человек 100 и выше человек	2000 руб. 3500 руб. 5000 руб.
4.15.	За руководство творческим коллективом обучающихся (сотрудников)	До 1000 руб.
4.16.	За участие в рейтинговых конкурсах города, округа, края	До 1000 рублей за каждый конкурс
4.17.	Участие в работе различных комиссий (аттестационной, по распределению стимулирующих выплат, по поступлению и выбытию активов, Комиссии по урегулированию споров и т.п.)	До 100 % от должностного оклада (базовой суммы)
4.18.	За работу в системе ЕИС УФХД ПК	До 5000 руб.
4.19.	За сложность реализуемой общеобразовательной предпрофессиональной программы дополнительного образования при выпуске обучающегося	До 1000 рублей за каждого выпускника
4.20.	Работа с Официальным сайтом для размещения информации об Учреждении (https://bus.gov.ru/)	До 5000 руб.

2.2.2. Выплаты за особенности работы в образовательном учреждении:

- особенности работы, связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья 15-20%;

- особенности работы педагогических работников, непосредственно осуществляющих индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не

могут посещать образовательные учреждения (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий) 20%;

- особенности работы педагогических работников, непосредственно осуществляющих индивидуальное или групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинской организации 20%;

При условии ведения работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в классах совместно с другими обучающимися порядок расчета заработной платы учителя и прочих педагогических работников определяется локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения.

2.2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), либо в суммовом выражении.

2.2.4. Условия, размеры, срок и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с локальным актом учреждения.

2.2.5. Размер выплат компенсационного характера не может быть ниже размера, установленного трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

2.2.6. Определение работникам Учреждения видов дополнительно оплачиваемых работ, размеров компенсационных выплат за счет бюджетных средств и средств внебюджетной деятельности входит в компетенцию директора Учреждения, и производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.2.7. При установлении размеров компенсационных выплат применяется дифференцированный подход в зависимости от объема, сложности и качества выполнения дополнительных видов работ.

2.2.8. Дополнительные компенсационные выплаты могут быть уменьшены или отменены приказом директора Учреждения в следующих случаях:

- а) окончание срока действий доплаты;
- б) окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- в) отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- г) длительное отсутствие работника по болезни, в результате чего не могли быть осуществлены дополнительные работы;
- д) невыполнения возложенных обязанностей;
- е) ухудшения качества работы по основной должности;
- ж) выполнение возложенных обязанностей не в полном объеме.

2.2.9. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

2.3. Выплаты стимулирующего характера.

2.3.1. Работникам учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.3.1.1. премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год;

2.3.1.2. выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг за месяц, квартал, год;

2.3.1.3. выплаты за стаж работы в должности, выслугу лет согласно нижеприведенной таблице:

Таблица 1

№ п/п	Непрерывный стаж работы, выслуга лет	Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу)
1	От 3 до 8 лет	10
2	От 8 до 13 лет	15
3	От 13 до 18 лет	20
4	От 18 до 23 лет	25
5	Свыше 23 лет	30

2.3.1.4. иные выплаты стимулирующего характера.

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются как в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), так и абсолютном выражении, если иное не предусмотрено законодательством.

2.3.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения. Экономия по фонду базовой части оплаты труда также может быть направлена на стимулирующие выплаты.

2.3.4. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

2.3.5. Выплаты стимулирующей части педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс устанавливается в соответствии со следующими критериями:

А).

Вид деятельности										
I. Учебная работа.										
1.1.	Успеваемость по преподаваемому предмету (сумма оценок/на кол-во учащихся): - до 3,4 – 3 б; - от 3,5 до 4 – 4 б; - от 4,1 – 5 б.									
1.2.	Сохранность контингента – 3 б.									
1.3.	Результаты выпускных и переводных экзаменов за средний балл по классу: 5 (отлично) – 5 б; 4 (хорошо) – 4 б; 3 (удовлетворительно) – 0 б.									
1.4.	Обучение в Очно-заочных школах, получение консультаций – 2 б.									
1.5.	Поступление выпускников (специализированное учебное заведение со сдачей экзамена по предмету): - 15 б.									
1.6.	Работа с детьми-инвалидами, ОВЗ, группы риска – за каждого – 1 б.									
II. Методическая работа.										
2.1.	Создание учебных программ с внутренней рецензией – 5 б; с внешней – 10 б.									
2.2.	Разработка и распространение учебного программ, материала, конкурсных заданий (отзыв): 5 б.									
2.3.	Проведение открытого урока и мастер-класса - школа -3 б; - город – 5 б; - район – 8 б; - край – 12 б.									
2.4.	Сообщение, доклад на уровне: - школы –3 б; - района – 5 б; - края – 7 б.									
2.5.	Организация и проведение семинаров, практикумов на уровне: - школы (кроме методиста) – 1 б; - района – 3 б; - территории - 5 б.									
2.6.	Результаты выступлений педагога на конкурсах (согласно таблице):									
	Награда Уровень	Сертификат, участие	Благода рность	Грамота Диплом	Диплом 3 ст.	Диплом 2 ст.	Диплом 1 ст.	Лауреат 3 ст.	Лауреат 2 ст.	Лауреат 1 ст.

									1 ст
Район.	3	3	3	4	5	6	7	8	
Межтер.	4	4	4	5	6	7	8	9	10
Краевой	5	5	5	6	7	8	9	10	11
Российск.	6	6	6	7	8	9	10	11	12
Междунар.	7	7	7	8	9	10	11	12	13
Примечание* Премьерное исполнение оценивается на 1 балл выше									
Участие и результаты выступлений концертмейстера в мероприятиях									
Награда Уровень	Сертификат, участие	Благодарность	Грамота Диплом	Диплом 3 ст.	Диплом 2 ст.	Диплом 1 ст.	Лауреат 3 ст.	Лауреат 2 ст.	Лауреат 1 ст.
Школа	1	1	1	2	2	2	3	4	5
Город	2	2	2	3	3	3	4	5	6
Район.	3	3	3	4	4	4	5	6	7
Межтер.	4	4	4	5	5	5	6	7	8
Краевой	5	5	5	6	6	6	7	8	9
Российс.	6	6	6	7	7	7	8	9	10
Междун.	7	7	7	8	8	8	9	10	11
Примечание* Премьерное исполнение оценивается на 1 балл выше									
2.7.	Публикация методических, программных, проектных, материалов репрезентативного характера (за каждую): • в центральных СМИ - 10 б; • в местных - 5 б, • на сайте школы – 1 б.								
2.8.	Консультативная деятельность, наставничество преподавателя для других педагогов в учебной деятельности (отзыв): 2 б.								
2.9.	Оказание шефской помощи (помощь в подготовке мероприятий педагогам школы, прослушивание детей в детских садах, работа в жюри, судейство за каждый факт: • школа– 2 б; • район – 3 б; • край – 5 б.								
2.10.	Подготовка и проведение со сценарием мероприятия: • отделения – 5 б; • общешкольных – 7 б; • афишного концерта класса (педагога) и городских мероприятий– 10 б; • районных мероприятий – 12 б; • детский сад – 5 б; • творческого вечера, выставка преподавателя – 10 б.								
2.11.	Создание реквизита, аранжировок, фонограмм, презентации, видеосъемка (за работу) – 2 б ; Оформление зала, фойе – 5 б ; Разработка эскиза костюма (за работу), за оформление художественных работ (за каждую) – 2 б . Оформление выставок, постановка танца – 3 б .								
2.12.	• Создание результативного проекта (с отчетом): 1. Школьный – 8 б. 2. Округ – 10 б. 3. Межтерриториальный – 12 б. 4. Краевой (региональный) - 15 б. • Без результата – 5 б. • Участие в проекте – 2 б.								
2.13.	Организация выставок художников, концертов музыкантов краевого уровня: • в школе – 5 б; • в городе и районе – 7 б.								
2.14.	Концертная деятельность преподавателя (за каждый номер на музыкальном и хореографическом отд.): • школа – 1 б; • город – 2 б; • район – 3 б; • межрайонные – 4 б; • край – 5 б.								
2.15.	Ремонт инструментов (за период) – 5 б .								
III. Воспитательная работа									

3.1.	Результаты выступлений учащихся в конкурсах, соревнованиях:								
	Награда Уровень	Сертификат участие Благодарность	Грамота Диплом ниже. 3 ст.	Диплом 3 ст.	Дипло м 2 ст.	Диплом 1 ст.	Лауреат 3 ст.	Лауреа т 2 ст.	Лауре 1 ст.
	Школа	1	1	1	1	1	1	1	1
	Город	2	2	3	3,5	4	4,5	5,5	5,5
	Район.	3	3	4	4,5	5	5,5	6	6,5
	Межтер.	4	4	5	5,5	6	6,5	7	7,5
	Краевой	5	5	6	6,5	7	7,5	8	8,5
	Российс.	6	6	7	7,5	8	8,5	9	9,5
	Междун.	7	7	8	8,5	9	9,5	10	10,5

Примечание* Гран – При оценивается на 1 балл выше Диплома Лауреата 1 степени

3.2.	Участие учеников в мероприятиях (за номер):	
	- школы – 1 б; - города – 2 б; - района – 3 б; - межрайонных – 4 б; - края – 5 б; - России – 7 б; - международные – 8 б; - зарубежные – 10 б.	отд. ИЗО: за каждую работу на уровне: - школы – 0,5 б; - города – 1 б; - района – 1,5 б; - межрайонных – 2 б; - края – 2,5 б, - России – 3 б; - международные – 3,5 б; - зарубежные – 5 б.
3.3.	Подготовка и проведение внеклассных тематических мероприятии (наличие разработки) – 3 б ;	
	- с выездом – 7 б. - отчётный концерт класса – 5 б.	
3.4.	Руководство коллективом не входящих в тарификацию (за период):	
	- детский – 5 б. - педагогический – 5 б.	
3.5.	Руководство образцовым коллективом (за период): – 5 б .	

IV. Работа с родителями и социальными партнерами.

4.1.	Нетрадиционная форма с родителями (род. Клубы, день открытых дверей, мастер-классы с род., дебаты, ток шоу брейк – ринг, организация проектной деятельности педагог – дети – родители и т.д.) – 5 б .
4.2.	Взаимодействие (шефская помощь педагога) с социальными партнерами города, района – 3 б .

Периодичность ревизионного подсчета баллов в соответствии с критериями и показателями качества и результативности работы составляет один раз в три месяца по следующим триместрам:

- 1 триместр: сентябрь-октябрь-ноябрь
- 2 триместр: декабрь-январь-февраль
- 3 триместр: март-апрель-май

Выплата стимулирующего характера за начисленные баллы производится в следующем порядковом триместре. Стимулирующие выплаты преподавателям и педагогам устанавливаются по итогам их профессиональной деятельности за один прошедший триместр приказом директора Учреждения на основании итогового оценочного листа в баллах, предоставленного комиссией по распределению стимулирующих выплат, в пределах фонда стимулирования и выплачиваются ежемесячно, за исключением летнего триместра, приходящегося на период ежегодных отпусков (июнь, июль, август). По итогам летнего триместра результаты работы оплачиваются единовременно.

Б).

№ п/п	Вид премии	Наименование должностей работников	Периодичность и характер выплаты
1	Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал,	Должности педагогических работников (преподаватель,	Ежемесячно, ежеквартально, ежегодно, - при наличии экономии фонда оплаты труда, в абсолютных величинах или в процентном соотношении от установленной базовой

	год	концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог – организатор)	суммы (оклада) при выполнении Критериев и показателей оценки качества работы.
--	-----	---	---

Размер стимулирующих выплат педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс, по итогам работы за месяц, квартал, год, рассматриваются директором Учреждения единолично и закрепляются приказом.

Критерии и показатели оценки качества работы преподавателей, педагогов дополнительного образования, педагогов-организаторов в Учреждении

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1.	Результативность образовательно – воспитательной деятельности	- Качество освоения образовательной программы (по результатам разработанного внутреннего мониторинга учреждения). - Сохранность контингента учащихся. - Разработка элективных курсов для старших школьников. - Результативность участия, положительная динамика участия детей в конкурсах.
2.	Активность в воспитательной деятельности	- Привлечение детей, попавших в трудную жизненную ситуацию (Система работы с детьми, состоящими на учете в ПДН, «группы риска», дети с ограниченными возможностями здоровья, сироты, опекаемые). - Отсутствие среди детей, занимающихся в дополнительном образовании, правонарушений
3.	Инновационная деятельность педагога	- Применение современных образовательных технологий - Разработка и реализация проектов - Реализация внеурочной деятельности
4.	Методическая деятельность	- Использование общественно признанных авторских методик, разработка собственных методик. - Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры. - Разработка дидактических средств, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности. - Разработка методических материалов - Публикация - Проведение мастер- классов, семинаров, стажировок на уровне района - Выступление на конференциях, совещаниях на уровне района, края, федерации
5.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	- Призовое место - Уровень конкурса (институциональный, муниципальный, региональный, федеральный)
6.	Взаимодействие с родителями	- Отсутствие конфликтов, жалоб

		-Удовлетворённость родителей качеством услуги -Отсутствие/снижение задолженности по родительской плате
7.	Организация социально-значимой деятельности обучающихся	- Разработка, реализация, акций, мероприятий. - Создание органов самоуправления, детской общественной организации.
8.	Обеспечение безопасных условий	- Отсутствие документально зафиксированных случаев травматизма.
9.	Участие в мероприятиях в рамках программы Пушкинская карта	- Разработка дидактических средств, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности. - Разработка методических материалов - Проведение мастер- классов, уроков, концертов, семинаров, стажировок

В). Стимулирующие надбавки, устанавливаемые педагогическим работникам при наличии степени и почетных званий:

Основания для повышения должностных окладов	Надбавка к должностным окладам
Ученая степень доктора наук (по профилю преподаваемых предметов)	20%
Ученая степень кандидата наук (по профилю преподаваемых предметов)	10%
Почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Народный учитель»	10%
Орден СССР или Российской Федерации	10%

2.3.6. В целях поощрения прочих основных работников – работников, не осуществляющих образовательную деятельность и непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие виды, периодичность и размеры премиальных выплат:

№ п/п	Вид премии	Наименование должностей работников	Периодичность и характер выплаты
1.	Стимулирующая выплата за интенсивность, за качество работы, по итогам работы за месяц, квартал	Административно-управленческий персонал. Должности руководящего состава Прочий педагогический персонал Учебно-вспомогательный персонал. Общеотраслевые должности служащих всех уровней Отраслевые профессии рабочих первого уровня (без предъявления требований к квалификации, опыту и образованию по данной профессии) (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик территорий, уборщик служебных	Ежемесячно, раз в квартал, в процентном соотношении от установленного оклада пропорционально занимаемой ставки и отработанного времени в премируемом периоде при выполнении Критериев и показателей оценки качества работы прочего персонала по должностям

		помещений, вахтер).	
		Должности педагогических работников (педагог-психолог, педагог-организатор, методист, старший методист, методист-организатор)	
		Должности руководителей структурных подразделений (заведующий структурным подразделением «Центр развития»)	
	Премииальные выплаты по итогам работы за год		Ежегодно, - при наличии экономии фонда оплаты труда, в абсолютных величинах или в процентном соотношении от установленного оклада при выполнении Критериев и показателей оценки качества работы прочего персонала по должностям

Размер стимулирующих выплат прочим основным работникам – работникам, не осуществляющим образовательную деятельность, рассматривается директором Учреждения единолично и закрепляется приказом.

2.3.7. Стимулирующие выплаты директору Учреждения устанавливаются по достигнутым результатам эффективности и качества профессиональной деятельности за месяц, квартал, полугодие, год, и выплачиваются на основании приказа начальника Управления молодежной политики, культуры и спорта в пределах фонда стимулирования образовательной организации.

Критерии и показатели оценки качества работы заместителя руководителя (учебно-воспитательная работа)

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1	Результативность образовательной деятельности в образовательной организации	- Положительная динамика по результатам итоговой аттестации обучающихся - Наличие победителей и участников конкурсов различных уровней - Охват педагогов, включённых в новые модели повышения квалификации - Положительная динамика охвата педагогов, проходящих обучение.
2	Инновационная деятельность	- Владение педагогами современными образовательными технологиями, методиками, программами - Публикации - Использование пиар-технологий.
3	Кадровое развитие	- Повышение квалификации учителей школы - Обобщение опыта работы учителей
4	Воспитательная деятельность (при оценке заместителей руководителей по воспитательной работе)	- Организация общешкольного самоуправления учащихся - Положительная динамика в снижении количества правонарушений (отсутствие правонарушений) - Привлечение современных воспитательных технологий - Развитие форм ученического самоуправления,

		общественных организаций, школьной службы примирения и др.
5	Уровень исполнительской дисциплины	- Отсутствие нарушений действующего законодательства - Своевременная и качественная сдача отчётности - Благоприятная психологическая среда и микроклимат в педагогическом корпусе - Качественное ведение документации - Своевременное и качественное выполнение распоряжений руководителя

Критерии и показатели оценки качества работы заведующего структурным подразделением «Центр развития»

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1	Качество и общедоступность общего образования в структурном подразделении	- Качественная организация перспективного и текущего планирования деятельности структурного подразделения по реализации целей образовательного процесса; - Качественное повседневное руководство деятельностью структурного подразделения; - Осуществление качественного и своевременного контроля за выполнением работниками структурного подразделения своих должностных обязанностей; - Качественная организация просветительской и консультационной работы с родителями (законными представителями) обучающихся структурного подразделения; - Своевременное предоставление директору Учреждения информационных и аналитических материалов для принятия оперативных и комплексных решений по управлению структурным подразделением; - Своевременное информирование директора Учреждения об имеющихся недостатках в работе структурного подразделения, принимаемых мерах по их ликвидации; - Качественное и своевременное составление установленной отчетности о проделанной работе
2	Эффективность управленческой деятельности	- Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности, материалов и т.д.); - Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;

3	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	- Участие в разрешении вопросов по материально-технической, ресурсной обеспеченности учебно-воспитательного процесса (оснащение учебных кабинетов современным оборудованием, наглядными пособиями и техническими средствами обучения), в том числе за счет внебюджетных средств; - Осуществление качественного и своевременного контроля за санитарно-гигиеническими условиями процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.); - Контроль за эстетическими условиями учебного процесса, оформление техникума, кабинетов, наличие ограждения и состояние прилегающей территории.
4	Кадровые ресурсы структурного подразделения	- Стабильность коллектива структурного подразделения, сохранение молодых специалистов; - Укомплектованность кадрами структурного подразделения, их качественный состав

**Критерии и показатели оценки качества работы
заместителя руководителя (административно-хозяйственная работа)**

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	- уровень исполнения требований Госпожнадзора - уровень исполнения требований Роспотребнадзора
2	Организация закупок в соответствии с № 223-ФЗ	- отсутствие сбоев в организации закупок для нужд учреждения - правильность оформления договорных отношений - своевременное заключение договоров - контроль качества выполняемых поставщиками и подрядчиками работ - контроль за своевременной поставкой товаров, работ и услуг
3	Работа с основными средствами образовательной организации	- своевременный учёт материальных ценностей, инвентаризация - сохранность и контроль за использованием имущества учреждения - ведение соответствующей документации по своевременному списанию материальных ценностей
4	Организация работы обслуживающего персонала	- отсутствие замечаний к работе со стороны потребителей услуг, департамента образования - отсутствие конфликтных ситуаций.
5	Уровень исполнительской дисциплины	- отсутствие нарушений действующего законодательства - своевременная и качественная сдача отчётности
6	Участие в реализации программы по энергосбережению	- наличие утверждённой программы - соблюдение сроков реализации программы

7	Аренда (передача имущества в пользование третьим лицам)	- сдача свободных площадей в аренду, привлечение внебюджетных средств
---	---	---

**Критерии и показатели оценки качества работы
заместителя руководителя (по финансовым вопросам)**

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1.	Уровень исполнения плана по расходам	уровень исполнения плана по расходам не менее 95%
2.	Оценка состояния расчётно-платёжной дисциплины по расчётам с поставщиками и подрядчиками	не выше допустимого уровня
3.	Принятие мер по предупреждению незаконного и не целевого расходования финансовых средств и товарно-материальных ценностей	отсутствие фактов не целевого расходования средств учреждения
4.	Законность, своевременность и правильность оформления документов	Отсутствие фактов нарушения установленных сроков исполнения документов, несвоевременного представления установленной отчетности.
5.	Снижение просроченной кредиторской задолженности в общем объеме;	положительная динамика по сравнению с предыдущим периодом
6.	Снижение просроченной дебиторской задолженности в общем объеме;	положительная динамика по сравнению с предыдущим периодом
7.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний к организации деятельности, фактов нарушения должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка, требований внешних и внутренних нормативных документов по соответствующему направлению деятельности, приказов и поручений директора учреждения

Критерии и показатели оценки качества работы специалиста по кадровому делопроизводству, секретаря руководителя

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1	Соблюдение требований по кадровому делопроизводству	- регулярность ведения личных дел, карточек Т-2 - правильность заполнения трудовых книжек - соблюдение технологии создания, обработки передачи и хранения документов - точность, своевременность и достоверность ведения электронных баз данных

		- своевременность ведения дел по пенсионному фонду Российской Федерации, медицинскому страхованию
2	Соблюдение требований по работе с обращениями ' граждан	- правильность работы с корреспонденцией
3	Своевременное и достоверное представление отчётности	- отсутствие нарушений в представлении отчётности
4	Исполнительская дисциплина	- отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб

Критерии и показатели оценки качества работы иных работников

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели (проценты)
1.	Создание условий для сохранения жизни и здоровья детей;	30
2.	Проявление самостоятельности и ответственности к профессиональному долгу;	20
3.	Соблюдение охраны труда и техники безопасности;	10
4.	Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;	10
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, выполнение правил внутреннего трудового распорядка;	10
6.	Сохранность имущества и товароматериальных ценностей Учреждения;	10
7.	Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.д.);	20
8.	Отсутствие жалоб, конфликтов;	10
9.	Проведение генеральных уборок, содержание участка, помещений в соответствии с требованиями СанПиН (уборщик служебных помещений);	20
10.	Оперативность и качественность выполнения заявок по ремонту мебели, оборудования, санитарных приборов (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий);	20
11.	Строгое соблюдение пропускного режима; содержание в надлежащем состоянии прилегающей территории и путей эвакуации в Учреждении	20

12.	Своевременная подача звонков начала и окончания занятий; сохранность имущества (учащихся, работников, посетителей) сданного на хранение (вахтер).	20
13.	Качественное и своевременное выполнение распоряжений руководителя	20

3. Формирование и распределение фонда оплаты труда учреждения.

3.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема ассигнований местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с законодательством.

Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется на календарный год, исходя из стоимости муниципальной услуги, утверждаемой нормативным правовым актом органа местного самоуправления на соответствующий финансовый год и численности обучающихся в образовательной организации по состоянию на 01 сентября текущего года и средств, поступающих от приносящей доход деятельности в соответствии с действующим законодательством.

3.2. Фонд оплаты труда Учреждения (далее – ФОТ_о) состоит из базовой части (далее – ФОТ_б) и стимулирующей части (далее – ФОТ_{ст}):

$$\text{ФОТ}_o = \text{ФОТ}_b + \text{ФОТ}_{ст}.$$

Базовая часть фонда оплаты труда Учреждения планируется в размере не менее 70% фонда оплаты труда Учреждения.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда планируется в размере не более 30% фонда оплаты труда Учреждения.

Базовая часть фонда оплаты труда включает фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_b = \text{ФОТ}_д + \text{ФОТ}_к,$$

где:

ФОТ_д – фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) учреждения,

ФОТ_к – компенсационная часть фонда оплаты труда.

3.3. При формировании фонда оплаты труда предусматриваются средства на следующие выплаты работникам образовательной организации (за исключением работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс) в расчете на год:

по должности директор:

должностных окладов – в размере 12 окладов по соответствующей должности;

выплат стимулирующего, компенсационного характера – 11 должностных окладов;

по должности заместитель директора, заведующий структурного подразделения, заведующий учебной частью:

должностных окладов – в размере 12 окладов по соответствующим должностям;

выплат стимулирующего, компенсационного характера – 11 должностных окладов;

общеотраслевые должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

должностных окладов – в размере 12 окладов по соответствующим должностям;

выплат стимулирующего, компенсационного характера – 8 должностных окладов;

по должности специалист по кадровому делопроизводству:
должностных окладов – в размере 12 окладов по соответствующим должностям;
выплат стимулирующего, компенсационного характера – 8 должностных окладов;

общеотраслевые профессии рабочих первого уровня:
должностных окладов – в размере 12 окладов по соответствующим должностям;
выплат стимулирующего, компенсационного характера – 8 должностных окладов;

по должности педагог-организатор, социальный педагог, методист:
должностных окладов – в размере 12 окладов по соответствующим должностям;
выплат стимулирующего, компенсационного характера – 8 должностных окладов;

по должности специалист по закупкам:
должностных окладов – в размере 12 окладов по соответствующим должностям;
выплат стимулирующего, компенсационного характера – 8 должностных окладов;

по должности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий:
должностных окладов – в размере 12 окладов по соответствующим должностям;
выплат стимулирующего, компенсационного характера – 8 должностных окладов.

3.4. Фонд оплаты труда работников образовательных учреждений увеличивается на размер районного коэффициента, установленного в соответствии с действующим законодательством.

3.5. Экономия фонда оплаты труда организации может быть направлена на увеличение объема выплат стимулирующего характера.

3.6. Руководитель образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание образовательной организации в пределах базовой части фонда оплаты труда с учетом объема фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, исчисленного в соответствии с разделом 3.1 настоящей Методики.

3.7. Образовательный процесс в учреждении осуществляется на основе учебного плана, который разрабатывается самостоятельно учреждением. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом, санитарными правилами и нормами.

3.8. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения (ФОТст) распределяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТст.пед.р} + \text{ФОТст. Ауп} + \text{ФОТст. Увп} + \text{ФОТст. Моп}, \text{ где}$$

ФОТст. Пед.р – стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

ФОТст. Ауп – стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТст. Увп – стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТст. Моп – стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда руководителя учреждения планируется в размере не более 5% стимулирующего фонда оплаты учреждения.

4. Расчет заработной платы работников Учреждения

4.1. Расчет заработной платы педагогических работников дополнительного образования.

К педагогическим работникам учреждения, непосредственно осуществляющим учебный процесс, относятся преподаватели и педагоги дополнительного образования.

4.1.1. Заработная плата педагогических работников рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому направлению дополнительных общеобразовательных предпрофессиональных программ в области искусств и дополнительных общеразвивающих программ по каждой группе (классу), в которой осуществляется обучение.

4.1.2. Заработная плата педагогического персонала, (далее – ЗППп), состоит из:

$$\text{ЗППп} = \text{БЧЗПП} + \text{СЧЗПП},$$

где:

БЧЗПП — базовая часть заработной платы;

СЧЗПП — стимулирующая часть, определяемая по методике, приведенной в разделе 2.3 «Выплаты стимулирующего характера».

Базовая часть заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (далее – БЧЗПП), рассчитывается по формуле:

$$\text{БЧЗПП} = ((\text{Сан} \times \text{У} \times \text{Чу} \times \text{Кнед}) \times (1 + \text{А} + \text{Кстаж})) + \text{Км} + \text{Мо} + \text{Н},$$

где:

Сан – расчетная стоимость групповой нагрузки (руб/ученико-час), определяется в разрезе видов групп по следующей формуле:

$$\text{Сан} = \text{С} / (\text{Ч} \times \text{Кнед} \times \text{Сн}),$$

где:

С – базовая сумма в размере не менее 8 000 рублей;

Средняя заработная плата за финансовый год для педагогического работника, поступившего на работу в учреждение в течение одного года после окончания образовательной организации на должность педагогического работника и имеющего среднее профессиональное или высшее образование, не может быть менее 50% от установленного показателя средней заработной платы учителя общеобразовательного учреждения в Соглашении между Министерством образования и науки Пермского края и Очерским территориальным образованием на текущий финансовый год на момент трудоустройства в течение трех лет со дня окончания образовательной организации (по очной форме обучения)

Ч – количество часов в неделю;

Кнед. – среднее количество недель в месяце (Кнед.= 4,345);

Сн – нормативная наполняемость группы (СанПиН 2.4.4.3172-14):

а) по дополнительным общеобразовательным предпрофессиональным программам и дополнительным общеразвивающим программам в области искусств:

Отделение	Вид	Нормативная наполняемость группы
	Групповые занятия	
Музыкальное	Теоретическая дисциплина	11
Музыкальное	Ансамбль	2
Музыкальное	Хор	11
Музыкальное	Сводный хор	24
Художественное	Изобразительное искусство	11
Художественное	Хореографическое искусство	11

Отделение	Вид	Нормативная наполняемость группы
	Мелкогрупповые занятия	
Музыкальное	Теоретическая дисциплина	4
Художественное	Изобразительное искусство	4
Художественное	Хореографическое искусство	4
Музыкальное	Допрофессиональная подготовка	4
Художественное	Допрофессиональная подготовка	4
Художественное	Итоговая работа выпускника	4
	Индивидуальные занятия	
Музыкальное	Предмет по выбору	1
Музыкальное	Специальность	1

Учитывая специфику учреждения, по виду «Теоретическая дисциплина», «Хор» устанавливается повышающий коэффициент сложности в размере до 1,5.

По виду «Сводный хор» устанавливается повышающий коэффициент сложности в размере до 2,0.

По виду «Специальность», «Изобразительное искусство», «Хореографическое искусство» устанавливается повышающий коэффициент за сложность реализуемой общеобразовательной программы (предпрофессиональные программы дополнительного образования) в размере до 1,5.

По виду «Специальность: Сольное пение» устанавливается повышающий коэффициент за сложность реализуемой общеобразовательной программы в размере до 1,2

По виду «Предмет по выбору» предпрофессиональные программы дополнительного образования, устанавливается коэффициент, равный 1,0.

По виду «Ансамбль», «Допрофессиональная подготовка», «Итоговая работа выпускника» устанавливается коэффициент, равный 1,0.

По виду «Предмет по выбору», «Специальность», «Изобразительное искусство», «Хореографическое искусство» (общеразвивающие программы дополнительного образования) устанавливается коэффициент, равный 1,0.

Размеры коэффициентов, указанные выше, определяются директором Учреждения единолично с учетом сложности реализуемой общеобразовательной программы дополнительного образования и формирования спроса на различные виды искусства.

б) по программам дополнительного образования общей направленности – структурное подразделение «Центр развития»:

1-й год обучения – 15 человек;

2-й год обучения – 13 человек;

3-й и более год обучения – 11 человек;

музыкальная направленность (групповая) – 10 человек;

музыкальная направленность (индивидуальная) – 1 человек;

интеллектуальное развитие (индивидуальная) – 1 человек;

У – фактическое количество учащихся в каждой группе.

Чу – количество часов за неделю в каждой группе;

А – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

Коэффициент квалификации педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:

Таблица 2

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Первая квалификационная категория	0,25
Высшая квалификационная категория	0,35

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы.

Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

Таблица 3

Показатели	Стаж педагогической работы				
	до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 до 20 лет	более 20 лет
Размеры коэффициентов	0,42	0,25	0,3	0,35	0,42

Стаж педагогической работы для каждого педагога рассчитывается специалистом по кадровому делопроизводству образовательной организации и учитывается при составлении тарификационного списка на дату начала учебного года. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, приведен в приложении 6 Положения по оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению молодежной политики, культуры и спорта Очерского муниципального округа Пермского края (утверждено постановлением Администрации Очерского муниципального округа Пермского края 05.02.2025 278-01-02п-195).

Км - ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленная по состоянию на 31.12.2012;

Мо – доплаты, учитывающие работу по руководству школьными методическими объединениями. Доплаты за руководство школьным методическим объединением устанавливаются в размере 500 руб.;

Н – выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12.03.2014 № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае».

Ежемесячные надбавки к заработной плате выплачиваются за фактически отработанное время, по основной занимаемой должности в учреждении.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

Организация дополнительного образования общей направленности – структурное подразделение «Центр развития».

4.2. Расчет заработной платы прочих педагогических работников учреждения.

Должности, относимые к прочим педагогическим работникам:

Методист (включая старшего)

Педагог-организатор

Социальный педагог

Заработная плата прочих педагогических работников рассчитывается по формуле:

$ЗП_{ппр} = \text{Оклад}_{ппр} \times (1 + А + К_{стаж}) + М_о + Н + К_к + К_{стим}$, где

$ЗП_{ппр}$ – заработная плата прочего педагогического работника;

Оклад_{ппр} – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется локальным нормативным актом учреждения с учетом приложения 1 Положения по оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению молодежной политики, культуры и спорта Очерского муниципального округа Пермского края (утверждено постановлением Администрации Очерского муниципального округа Пермского края 05.02.2025 278-01-02п-195);

А – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогических работников, который устанавливается для педагогических работников, согласно таблице 2;

К_{стаж} – коэффициент стажа педагогической работы, устанавливается в размерах, указанных в таблице 3 настоящего Положения.

М_о – доплаты, учитывающие работу по руководству дошкольными методическими объединениями. Доплаты за руководство школьным методическим объединением устанавливаются в размере 500 руб.;

Н – выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12.03.2014 № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае»;

К_к – выплаты компенсационного характера;

К_{стим} – выплаты стимулирующего характера.

Выплаты компенсационного, стимулирующего характера определяются п.2.2., 2.3. раздела 2 настоящего Положения.

4.3. Расчет заработной платы учебно-вспомогательного персонала учреждения.

Отнесение должностей к учебно-вспомогательному персоналу осуществляется с учетом приложения 4 Положения по оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению молодежной политики, культуры и спорта Очерского муниципального округа Пермского края (утверждено постановлением Администрации Очерского муниципального округа Пермского края 05.02.2025 278-01-02п-195).

Заработная плата работников учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала ($ЗП_{увп}$) рассчитывается по формуле:

$ЗП_{увп} = \text{Оклад}_{увп} + К_к + К_{стим}$, где

Оклад_{увп} - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем муниципального учреждения в соответствии с приложением 1 настоящего Положения;

К_к - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

К_{стим} - выплаты стимулирующего характера.

Выплаты компенсационного, стимулирующего характера определяются в соответствии п.2.2, 2.3 раздела 2 настоящего Положения.

4.4. Расчет заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, руководителя структурного подразделения и заведующего учебной частью.

4.4.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя, руководителя структурного подразделения и заведующего учебной частью состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и рассчитывается по формуле:

ЗП = Оклад + Н + Кк + Кстим, где:

ЗП – заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя, руководителя структурного подразделения и заведующего учебной частью;

Оклад – должностной оклад;

Н – выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12.03.2014 № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае».

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

4.4.2. Должностной оклад директора Учреждения устанавливается исходя из группы по оплате труда, к которой относится учреждение по сумме баллов в соответствии с приложением 7 Положения по оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению молодежной политики, культуры и спорта Очерского муниципального округа Пермского края (утверждено постановлением Администрации Очерского муниципального округа Пермского края 05.02.2025 278-01-02п-195).

4.4.3. Размер должностного оклада заместителей руководителя, руководителя структурного подразделения, заведующему учебной частью устанавливается руководителем на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения. При определении окладов заместителей руководителя, руководителя структурного подразделения, заведующего учебной частью следует учитывать значимость и объем выполняемых должностных обязанностей, а также определять сложность функций управления по соответствующим должностям заместителей руководителя и степени их ответственности.

4.4.4. Руководителю учреждения, заместителям руководителя, руководителю структурного подразделения, заведующему учебной частью учреждения с учетом условий их труда устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 2.2. «Выплаты компенсационного характера» настоящего Положения.

Виды выплат, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

Критерии, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера заместителям руководителя, руководителю структурного подразделения, заведующему учебной частью учреждения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с законодательством.

4.4.5. Заместителям руководителя, руководителю структурного подразделения, заведующему учебной частью учреждения с учетом условий их труда устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 2.3. «Выплаты стимулирующего характера» настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются по достигнутым результатам эффективности и качества профессиональной деятельности; за выполнение особо значимого поручения учредителя; за выполнение в полном объеме количественных и качественных показателей муниципального задания; за

организацию приемки образовательных учреждений к новому учебному году; за содержание имущества и приведение в нормативное состояние; по итогам работы за месяц, квартал, год и выплачивается на основании приказа учредителя в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Критерии, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, руководителю структурного подразделения, заведующего учебной частью учреждения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с законодательством.

4.4.6. При осуществлении учреждением деятельности, приносящей доход (в соответствии с учредительными документами), руководителю учреждения устанавливается премиальная выплата в размере до 5% от суммы привлеченных средств, за исключением средств, полученных от арендаторов в рамках исполнения соответствующих договоров аренды в качестве возмещения расходов на коммунальные услуги.

4.4.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя и его заместителей) устанавливается в кратности для руководителей учреждений – 4, а для их заместителей – 2.

При исчислении среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения применяются нормы трудового законодательства.

4.5. Оплата труда младшего обслуживающего персонала (рабочих) учреждения.

Отнесение должностей к младшему обслуживающему персоналу осуществляется с учетом приложения 4 Положения по оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению молодежной политики, культуры и спорта Очерского муниципального округа Пермского края (утверждено постановлением Администрации Очерского муниципального округа Пермского края 05.02.2025 278-01-02п-195).

Заработная плата работников учреждения из числа младшего обслуживающего персонала рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПмоп} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где:}$$

ЗПмоп – заработная плата работника учреждения из числа младшего обслуживающего персонала;

Тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с приложением 1 Положения по оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению молодежной политики, культуры и спорта Очерского муниципального округа Пермского края (утверждено постановлением Администрации Очерского муниципального округа Пермского края 05.02.2025 278-01-02п-195);

Кк – выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

Выплаты компенсационного, стимулирующего характера определяются в соответствии с разделом 2.2. и 2.3. настоящего Положения.

5. Выплата материальной помощи

5.1. В пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения директору, заместителям директора, заведующему структурным подразделением и работникам учреждения может осуществляться выплата в виде единовременной не целевой материальной помощи в размере не более двух должностных окладов (базовой суммы) в течение календарного года.

5.2. В пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения директору, заместителям директора, руководителю СП «Центр развития» и работникам Учреждения может осуществляться выплата в виде единовременной целевой материальной помощи в размере не более одного должностного оклада в течение календарного года по следующим основаниям:

- смерть члена семьи работника (мать, отец, супруг, супруга, дочь, сын);
- ущерб от стихийных бедствий, от пожара;
- в связи с бракосочетанием самого работника Учреждения.
- при рождении ребенка у самого работника Учреждения;
- дорогостоящее лечение (приобретение лекарств, жизненно важная операция).

5.3. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника. В случае смерти самого работника – на основании личного заявления одного из членов его семьи. Целевая материальная помощь, указанная в п.п. 5.2. настоящего Положения, может быть выплачена работнику, только при наличии подтверждающих документов (свидетельство о смерти, свидетельство о браке и т.п.), приложенных к заявлению.

5.4. Материальная помощь, указанная в п.п. 5.1. настоящего Положения, может быть выплачена без приложения подтверждающих документов.

5.5. Выплата материальной помощи оформляется приказом директора Учреждения, в котором указывается размер и сроки выплаты материальной помощи.

5.6. Работникам, принятым в Учреждение на работу в течение года, а также работникам, уволившимся в течение года по собственному желанию, в порядке перевода, по истечении срока трудового договора, материальная помощь выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в текущем году.

5.7. Материальная помощь педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс, выплачивается в размере не более двух базовых сумм.

5.8. Материальная помощь прочим основным работникам Учреждения – работникам, не осуществляющим образовательную деятельность, выплачивается в размере не более двух должностных окладов.

5.9. Материальная помощь является выплатой непроизводственного характера, носит единовременный характер и не зависит от результатов индивидуальной трудовой деятельности работника и Учреждения в целом.

5.10. Материальная помощь не носит стимулирующий или компенсационный характер и не считается элементом оплаты труда.

5.11. Выплата материальной помощи не является обязанностью Учреждения, и осуществляется в случае наличия экономии средств фонда оплаты труда.

5.12. Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретном размере принимает учредитель на основании

письменного заявления руководителя учреждения. Для подтверждения обстоятельств, указанных в пункте 5.2. настоящего Положения необходимо приложить подтверждающие документы.

6. Премияльные выплаты

6.1. В целях материального стимулирования работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие виды единовременной премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия к юбилейным датам—50, 55, 60 лет, и т.д;
- премия к праздничным датам – День учителя, День работника культуры, 8 Марта, 23 Февраля;
- премия в форме поощрения за награждение правительственными наградами или почетной грамотой Министерства образования;
- премия за организацию профильного лагеря во время летней оздоровительной кампании;
- премия за участие и призовые места в городском, окружном, областном конкурсах «Учитель года»;
- премия за популяризацию системы дополнительного образования, организацию и проведение ознакомительных занятий, занятий с подготовительными группами;
- премия к юбилейным датам Учреждения;
- премия за отсутствие замечаний за работу по занимаемой должности при проверке контролирующих органов;
- премия за выполнение плана приема и выпуска контингента обучающихся;
- премия за своевременность сдачи Учреждения к новому учебному году;
- премия за организацию работы по своевременному, квалифицированному и качественному заполнению и предоставлению форм мониторинга, отчетности, иных запросов;
- премия за создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, зала, фойе, окон и т.п.);
- премия за выполнение работ по благоустройству территории, помещений, в том числе по уходу за цветами;
- премия за выполнение работ по соблюдению требований охраны труда (все работники);
- премия за участие в рейтинговых конкурсах города, округа, края;
- премия за участие в работе различных комиссий (аттестационной, по распределению стимулирующих выплат, по поступлению и выбытию активов, Комиссии по урегулированию споров и т.п.);
- премия за сложность реализуемой общеобразовательной предпрофессиональной программы дополнительного образования при выпуске обучающегося.

6.2. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в указанный период времени.

При премировании учитываются:

- выполнение государственного и муниципального задания;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчётности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;
- увеличение объёма работ.
- отсутствие задолженности по родительской плате

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся свободных средств ФОТ. Конкретный размер премии может определяться, как в процентах к окладу, должностному окладу, базовой сумме, так и в абсолютном размере.

Работникам, отработавшим неполный период, премия начисляется пропорционально фактически отработанному времени.

6.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Указанная премия выплачивается в пределах имеющихся свободных средств ФОТ. Конкретный размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, базовой сумме.

6.4. Размер премии к юбилейным датам выплачивается работникам единовременно в размере должностного оклада для работников и в размере базовой суммы для педагогов и преподавателей.

6.5. Размер премии к праздничным датам могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, базовой сумме, исходя из возможностей фонда оплаты труда в пределах имеющихся свободных средств ФОТ.

6.6. Размер премии работникам, получившим правительственную награду или Почетную грамоту Министерства образования, выплачивается единовременно в размере до 100% от оклада, должностного оклада, базовой суммы с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию.

6.7. Премия за организацию профильного лагеря во время летней оздоровительной кампании выплачивается в пределах имеющихся свободных средств, исходя из возможностей фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, должностному окладу, базовой сумме работника, так и в абсолютном размере.

6.8. Премия за участие и призовые места в городском, окружном, краевом конкурсах «Учитель года» выплачивается в пределах имеющихся средств, исходя из

возможностей фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, должностному окладу, базовой сумме, так и в абсолютном размере.

6.9. Премия за популяризацию системы дополнительного образования, организацию и проведение ознакомительных занятий, занятий с подготовительными группами выплачивается в пределах имеющихся свободных средств, исходя из возможностей фонда оплаты труда в размере до 500 руб. в месяц за каждого обучающегося группы;

6.10. Премия к юбилейным датам Учреждения может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, базовой сумме, исходя из возможностей фонда оплаты труда в пределах имеющихся свободных средств ФОТ.

6.11. Премия за отсутствие замечаний за работу по занимаемой должности при проверке контролирующих органов выплачивается в пределах имеющихся средств, исходя из возможностей фонда оплаты труда – в размере до 100% от оклада, должностного оклада, базовой суммы.

6.12. Премия за выполнение плана приема и выпуска контингента обучающихся выплачивается в пределах имеющихся средств, исходя из возможностей фонда оплаты труда – в размере до 100% от оклада, должностного оклада, базовой суммы.

6.13. Премия за своевременность сдачи Учреждения к новому учебному году выплачивается в пределах имеющихся средств, исходя из возможностей фонда оплаты труда – в размере до 100% от оклада, должностного оклада, базовой суммы.

6.14. Премия за организацию работы по своевременному, квалифицированному и качественному заполнению и предоставлению форм мониторинга, отчетности, иных запросов выплачивается в пределах имеющихся средств, исходя из возможностей фонда оплаты труда – в размере до 100% от оклада, должностного оклада, базовой суммы.

6.15. Премия за создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, зала, фойе, окон и т.п.) выплачивается в пределах имеющихся средств, исходя из возможностей фонда оплаты труда – в размере до 100% от оклада, должностного оклада, базовой суммы.

6.16. Премия за выполнение работ по благоустройству территории, помещений, в том числе по уходу за цветами выплачивается в пределах имеющихся средств, исходя из возможностей фонда оплаты труда – в размере до 3000,00 руб.

6.17. Премия за выполнение работ по соблюдению требований охраны труда (все работники) выплачивается в пределах имеющихся средств, исходя из возможностей фонда оплаты труда – в размере до 50% от оклада, должностного оклада, базовой суммы.

6.18. Премия за участие в рейтинговых конкурсах города, округа, края выплачивается в пределах имеющихся средств, исходя из возможностей фонда оплаты труда – в размере до 1000 рублей за каждый конкурс;

6.19. Премия за участие в работе различных комиссий (аттестационной, по распределению стимулирующих выплат, по поступлению и выбытию активов, Комиссии по урегулированию споров и т.п.) выплачивается в пределах имеющихся средств, исходя из возможностей фонда оплаты труда – в размере до 100% от оклада, должностного оклада, базовой суммы.

6.20. Премия за сложность реализуемой общеобразовательной предпрофессиональной программы дополнительного образования при выпуске обучающегося выплачивается в пределах имеющихся средств, исходя из возможностей фонда оплаты труда – до 1000 рублей за каждого выпускника, освоившего предпрофессиональную программу дополнительного образования.

6.21. Директор Учреждения имеет право принять решение о не начислении премии работнику, в следующих случаях:

- нарушения закона №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» других нормативных документов различного уровня, регламентирующих деятельность образовательного учреждения;
- нарушения Устава образовательного учреждения;
- нарушения внутреннего трудового распорядка;
- нарушения должностных инструкций работников;
- нарушения коллективного договора;
- невыполнения или некачественного исполнения приказов директора учреждения;
- при наличии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса;
- при наличии выявленных нарушений по результатам проверок контролирующих органов в соответствии с зоной ответственности конкретного работника;
- при отсутствии нескольких или одного из условий, указанных в пункте 3 настоящего Положения;
- в случае отсутствия свободных денежных средств в ФОТ.

6.22. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность Учреждения и зависит от условий установленных разделом 6 настоящего Положения, финансового состояния Учреждения и прочих факторов, которые могут оказать влияние на сам факт и размер премирования.

6.23. Премирование работников Учреждения осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на премирование работников без ущерба для основной деятельности Учреждения, и не является гарантированной частью оплаты труда.

6.24. Источником финансирования премиальных выплат могут быть:
- экономия средств фонда оплаты труда Учреждения.

6.25. Размеры премий, указанных в п. 6.1. настоящего Приложения, а также возможность выплаты премии, ее периодичность для педагогических работников Учреждения, могут определяться директором Учреждения единолично, либо с участием комиссии по распределению стимулирующих и компенсационных выплат педагогическим работникам МАОУ ДО «Очерская ДШИ», в соответствии с Положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат и премий педагогическим работникам МАОУ ДО «Очерская ДШИ»

6.26. Размеры премий, указанных в п. 6.1 настоящего Приложения, а также возможность выплаты премии, ее периодичность для работников Учреждения (кроме педагогических), определяется директором Учреждения единолично.

7. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей учреждения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

7.1. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей руководителя учреждения, заведующего структурным подразделением размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет") на официальном сайте Администрации Очерского муниципального округа Пермского края.

7.2. Руководитель, заместитель руководителя учреждения, заведующий структурным подразделением представляют информацию, указанную в пункте 7.1 настоящего Положения, в срок до 20 марта года, следующего за отчетным, учредителю для размещения в сети "Интернет".

7.3. Информация, предусмотренная пунктом 7.1 настоящего Положения, размещается учредителем в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" по адресу: oscheg.permaea.ru на официальном сайте Администрации Очерского муниципального округа Пермского края не позднее 15 апреля года, следующего за отчетным.

Всего прошито, пронумеровано и скреплено
печатями 18/ семнадцать листа(ов)

Директор

Г. В. Аутемова

Дата 10.09.2015г

Метская школа

Метская школа

