

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ПК

«  Е.Н.Тарских
2023г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБОУ СОШ № 24

имени генерала Н.Н.Раевского

Н.А.Голеницкая

«  2023г.

Приказ № 144 от 01.09. 2023г.

**Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа № 24 имени генерала
Н.Н.Раевского муниципального образования город Новороссийск**

с 1 сентября 2023 года

Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса РФ в целях совершенствования оплаты труда работников МБОУ СОШ № 24 имени генерала Н.Н.Раевского муниципального образования город Новороссийск, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда, в соответствии с Федеральным Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273 –ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17.11.2008 № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», на основании статей 34, 44 Устава муниципального образования город Новороссийск, постановления администрации муниципального образования город Новороссийск № 4689 от 04.08.2021 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных образовательных и прочих организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования город Новороссийск», постановления администрации муниципального образования город Новороссийск № 5287 от 12.09.2022 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Новороссийск от 04.08.2021 года № 4689 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных образовательных и прочих организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования город Новороссийск».

Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МБОУ СОШ № 24 имени генерала Н.Н.Раевского. Оплата труда работников учреждения, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера,

устанавливается коллективным договором, положениями разработанными в учреждении, соглашениями, локальными нормативными актами органов местного самоуправления Новороссийского района, а также настоящим Положением.

Оплата труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимального оклада, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ № 24 имени генерала Н.Н.Раевского.

Размеры окладов, (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональному уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) с учетом сложности и объема выполненной работы.

Условия оплаты труда работника, включая минимальный размер оклада, и иные выплаты стимулирующего характера, условия предоставления выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а так же меры социальной поддержки являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором в зависимости от объема выполняемого объема.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

Оплата труда работников МБОУ СОШ № 24 имени генерала Н.Н.Раевского производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений, в части оплаты труда работников, предусматриваемый

соответствующим главным распорядителем средств местного бюджета может быть уменьшен, только при условии уменьшения объема предоставляемых ими образовательных услуг (сетевых показателей). При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

1. Размер фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 24 имени генерала Н.Н.Раевского на 2023год определяется исходя из утвержденного законом Краснодарского края от 23.12.2022 г. № 4825-КЗ «О бюджете Краснодарского края на 2023 год и на плановый период 2024 и 2025 годов» норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ по следующей формуле :

$$\text{ФОТ} = N \times H \times Д, \text{ где:}$$

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

N - норматив подушевого финансирования на одного учащегося с 01.01.2023 по 31.12.2023г.;

H – количество обучающихся в общеобразовательном учреждении на 1 сентября 2023г.;

Д – доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяемая образовательным учреждением самостоятельно исходя из анализа фактически сложившихся затрат образовательного учреждения с учетом реальных потребностей;

При определении доли оплаты труда учитываются наличие детей, обучающихся на дому, а также другие факторы, влияющие на увеличение фонда оплаты труда.

Расходы общеобразовательного учреждения на ежемесячную компенсацию педагогическим работникам для приобретения книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере 115рублей, учитываются в окладах, за ставку или пропорционально нагрузке, образуя новый оклад.

2. Фонд оплаты труда МБОУ СОШ № 24 состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{п}} + \text{ФОТ}_{\text{пр}}, \text{ где:}$$

ФОТ – фонд оплаты труда СОШ № 24;

ФОТ_{бп}–фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс ;

ФОТ_{пр} – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

3. Директор МБОУ СОШ № 24 имени генерала Н.Н.Раевского, в соответствии с Федеральным Законом РФ от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в

Российской Федерации», формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда в соотношении:

а) доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере 69,56% к общему фонду оплаты труда учреждения.

б) доля фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в размере 30,44% от объема базовой части фонда оплаты труда учреждения.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора школы. Данное соотношение может быть изменено МБОУ СОШ № 24 самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

4. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой и стимулирующей части:

$ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с)$, где:

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп ;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп.

4.1. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя.

- Базовая часть фонда оплаты труда, включающая виды аудиторной (проведение уроков) деятельности педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс ФОТп(б), обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности учащихся в классах.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (оклада, ставки заработной платы), вводится единица «стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час)» как основа расчета стоимости педагогической услуги.

Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико-часа) определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя:

$$C_{тп} = \frac{(ФОТп(б) - НВ) \times 245}{(a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 + \dots + a10 \times v10 + a11 \times v11) \times 365}, \text{ где:}$$

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчетное количество дней в учебном году;

ФОТп(б) – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

НВ – сумма доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя;

- a1* – количество учащихся в первых классах;
- a2* – количество учащихся во вторых классах;
- a3* – количество учащихся в третьих классах;
- a11* – количество учащихся в одиннадцатых классах;
- в1* – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;
- в2* – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;
- в3* – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;
- в11* – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

Учебный план разрабатывается самостоятельно общеобразовательной организацией. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

В случае, если в течение года предусматривается повышение заработной платы, стоимость педагогической услуги или норматив подушевого финансирования корректируется на поправочный коэффициент, определяемый расчётным путём в зависимости от размера и месяца, с которого производится повышение.

Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на рекомендуемый коэффициент (0,95), учитывающий сложность и приоритетность предмета. Конкретная величина коэффициента определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно с учетом установленных коэффициентов сложности и приоритетности предмета.

Стоимость педагогической услуги на 1 сентября 2023 года составляет:

- 8,18 - в обычных классах, классах ФГОС

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех возможных случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы и других).

4.2. Оклад(должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$ЗПп = Стп \times Н \times Уп \times Г$, где:

ЗПп – заработная плата педагога, осуществляющего учебный процесс;

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

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы (значение $Г = 2,0$).

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

При определении заработной платы педагогов по предметам может учитываться деление классов на группы, предусмотренное Типовым положением об общеобразовательном учреждении. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента $Г(2,0)$, а заработная плата конкретного учителя

рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе (Предметы - иностранные языки, трудовое обучение, информатика в 5-9 классах, профильные курсы в 9-х классах, иностранные языки, информатика, физкультура, профильные группы в 10-11 классах).

4.3. Оплата при замещении временно отсутствующего учителя производится на условиях почасовой оплаты, размер которой определяется с учетом квалификации замещающего работника, следующим образом:

$Озам = Стп * Ук * Ч * А$, где

Озам – оплата за замещение

Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук – количество учащихся в классе;

Ч – количество часов работы

А - коэффициенты, учитывающие категории педагогов, осуществляющих учебный процесс:

Оплата компенсации педагогическим работникам для приобретения книгоиздательской продукции, рассчитывается согласно фактическому количеству отработанных часов при замещении.

4.4. Расчёт базового оклада педагогического работника, при наличии учащихся на дому и учащихся, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках), осуществляется с учётом стоимости педагогической услуги исходя из списочного состава учащихся в классе, без учёта количества учащихся, обучающихся на дому и детских больницах (клиниках).

4.5. При обучении детей на дому учреждение рассчитывает оплату труда педагогическим работникам согласно ПКУ в соответствии с постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда», путем умножения базовой ставки заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю и не использует в расчете Стп.

$Доб = Окл / УчН * Кч$, где

Доб – оплата за обучение на дому;

Окл – оклад (согласно ПКУ);

УчН – учебная нагрузка для конкретной ступени обучения;

Кч – количество преподаваемых часов.

4.6. К неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя относятся

следующие виды работ:

- проверка тетрадей;
- заведование кабинетами, мастерскими, музеями;
- руководство предметными комиссиями, методическими объединениями, научными обществами;
- организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;
- ведение ФГОС
- другие виды работ, направленные на создание условий для обеспечения образовательного процесса

Часы внеурочной деятельности по ФГОС оплачиваются в соответствии с рассчитанной стоимостью педагогической услуги за аудиторные часы, фактически сложившиеся в данном учреждении.

$Двн = Стп * Ук * Ч$, где

Двн – доплата за внеурочную деятельность;

Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук – количество учащихся в классе;

Ч – количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС (до 10 недельных часов).

4.6.1. Доплаты за неаудиторную и внеурочную деятельность могут носить систематический (постоянный) и временный характер. Постоянные доплаты устанавливаются 2 раза в год в период тарификации. Временные доплаты устанавливаются работникам единовременно за конкретную работу, выполненную педагогом.

4.6.2. Доплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора школы за несвоевременное некачественное выполнение возложенных обязанностей и заданий, нарушение Устава школы и Правил внутреннего трудового распорядка, решению комиссии по определению доплат. Изменения в размерах доплат доводятся до сведения работника на основании приказа директора школы.

5. В стимулирующую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, включаются следующие выплаты:

5.1. за стаж непрерывной работы, выслугу лет (применяется повышающий коэффициент к окладу)

5.2. за квалификационную категорию (применяется повышающий коэффициент к окладу)

5.3. по персональному повышающему коэффициенту к окладу

5.4. наличие почетного звания («Заслуженный», «Народный», «Почетный»), ученая степень (применяется повышающий коэффициент к окладу).

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

5.5. за интенсивность и высокие результаты работы;

5.6. за выполнение функций классного руководителя. Стимулирующая выплата за выполнение функций классного руководителя устанавливается педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, выполняющим функции классного руководителя, из бюджета субъекта Российской Федерации. Размер стимулирующей выплаты за выполнение функций классного руководителя – из расчета 4000 рублей в месяц в одном классе, независимо от количества обучающихся. В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие выплаты устанавливаются за выполнение этих функций в каждом классе, но не более двух стимулирующих выплат одному педагогическому работнику. Размер выплаты устанавливается по состоянию на 1 января и 1 сентября

текущего финансового года. Стимулирующая выплата за выполнение функций классного руководителя устанавливается педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, выполняющим функции классного руководителя, из средств федерального бюджета. Размер стимулирующей выплаты за выполнение функций классного руководителя – из расчета 5000 рублей ежемесячно, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах на основании постановления Правительства Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № 2382 «Об утверждении Правил предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации и бюджету г.Байконура на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации и г.Байконура и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования». Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе, независимо от количества обучающихся в данном классе. Выплата денежного вознаграждения в размере 5000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение которой не допускается. В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников школы, ведущих учебные занятия в данном классе. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего (свыше 3х дней) другого педагогического работника по болезни или по другим причинам. Временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

5.7. стимулирующая доплата отдельным категориям работников: при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки, не менее одного оклада (должностного оклада) денежные выплаты производятся из расчета 3000 рублей в месяц по основному месту работы и по основной должности, при занятии штатной должности не в полном объеме, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы, если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, доплата производится пропорционально отработанному времени. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки доплата устанавливается как за одну ставку. Занятие должности, на условиях совместительства и (или) привлечения работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты (доплаты). Выплата доплат производится в порядке и в сроки, установленные для выплаты заработной платы работникам организаций.

5.8. За другие дополнительные виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).

Работникам МБОУ СОШ № 24 имени генерала Н.Н.Раевского могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера, с учетом разработанных учреждением показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг(работ).

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу(должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Распределение стимулирующих выплат работникам школы по результатам труда производится Комиссией по распределению стимулирующих выплат, в которую входят представители Управляющего совета и профсоюзного комитета учреждения. На основании решения Комиссии руководителем общеобразовательного учреждения издаётся приказ. Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

Установление заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс в 2023г. производится 2 раза в год, исходя из численности учащихся по состоянию на начало календарного года (1 января), начало учебного года (1 сентября).

6. Ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам - выплачивается на основании трудового договора, заключенного по 1 сентября соответствующего года, по основному месту работы. Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам школы, находящимся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается приказом руководителя школы. Размер ежегодной выплаты устанавливается в сумме 5750,00рублей. Ежегодная выплата осуществляется за счет средств краевого бюджета и является составной частью заработной платы педагогического работника. Ежегодная выплата предоставляется педагогическим работникам, при условии занятии ими штатной должности в размере не менее 0,5 ставки без учета отработанного времени. При занятии штатной должности в размере менее 0,5 ставки ежегодная выплата производится пропорционально размеру занятой штатной должности без учета отработанного времени. Ежегодная выплата педагогическим работникам производится в период с 25августа по 10сентября соответствующего года.

7. Выплаты молодым специалистам до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в муниципальную общеобразовательную организацию муниципального образования город Новороссийск по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией. Выплата молодым специалистам осуществляется ежемесячно, со дня трудоустройства в размере 3000рублей, при установлении в трудовом договоре педагогической нагрузки в

размере не менее 0,5 ставки пропорционально объему педагогической нагрузки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера ежемесячной выплаты. Условиями осуществления доплат в возрасте до 35 лет являются осуществление педагогическим работником в возрасте до 35 лет (включительно) трудовой деятельности в муниципальной общеобразовательной организации, расположенной на территории муниципального образования город Новороссийск, на основании трудового договора по должности, согласно номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» в соответствии с полученной квалификацией в течении двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования. Днем окончания образовательной организации профессионального или высшего образования является дата выдачи документа об образовании или о квалификации в соответствии с частями 4, 7, 7, 10, и 11 статьи 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в настоящем подпункте, по дату трудоустройства молодого педагога. Исчисление возраста молодого педагога осуществляется на дату заключения трудового договора, предусмотренного в рамках настоящего положения, от даты его рождения в соответствии с документом, удостоверяющим личность молодого педагога (документа его заменяющего). Выплата, устанавливается молодому педагогу с начала учебного года (1 сентября) или с даты трудоустройства молодого педагога, в случае если он принят после 1 сентября, и устанавливается на срок в 3 года (36 месяцев). Выплата (доплата) молодому педагогу производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени за календарный месяц. При заключении срочного трудового договора между муниципальной общеобразовательной организацией, расположенной на территории муниципального образования город Новороссийск и молодым педагогом, выплата не осуществляется, за исключением случая заключения срочного трудового договора на срок 1 календарный год и более на период временного отсутствия работника по причине его призыва на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу, альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет. В случае призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, выплата (доплата) молодому педагогу не осуществляется. Выплата (доплата) молодому педагогу возобновляется по истечению обстоятельств, указанных в настоящем подпункте, при условии сохранения за молодым педагогом основного места работы и должности, и осуществляется до истечения установленного срока в 3 года (36 месяцев) без учета периодов призыва молодого педагога на военную службу или направление его на замещающую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого

педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет. Выплата молодому специалисту сохраняется в случае перехода молодого педагога в другую муниципальную общеобразовательную организацию, расположенную на территории муниципального образования город Новороссийск. В случае, если молодой педагог прекращает трудовые отношения, школа предоставляет молодому педагогу справку в свободной форме о дате, с которой установлена выплата(доплата) молодому педагогу, и фактическом периоде осуществления такой выплаты в месяцах с точностью до двух десятичных знаков. Учреждение, с которым молодой педагог заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную справку при установлении выплаты(доплаты) в пределах общего срока ее осуществления в 3года(36 месяцев). Выплата доплат производится в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы работникам школы.

8 . Должностной оклад руководителя МБОУ СОШ № 24 имени генерала Н.Н.Раевского устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся, и средней заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс:

$Ор = Оsrп \times K$, где:

$Ор$ – должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

$Оsrп$ – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, исчисленный исходя из стоимости педагогической услуги;

$Оsrп = ФОТп(б) + Доб / Kст$, где

$ФОТп(б)$ – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

$Доб$ – оплата за обучение на дому;

$Kст$ – количество физических лиц (или ставок)

K – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей учреждений.

МБОУ СОШ № 24 имени генерала Н.Н.Раевского относится к 1 группе оплаты труда руководителей учреждений – коэффициент 2(при численности учащихся более 1000 человек);

Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы организации, установленными Управлением образования и на основании приказа Управления образования администрации муниципального образования город Новороссийск в соответствии с Положением о материальном стимулировании руководителей общеобразовательных учреждений муниципального образования город Новороссийск. Премирование руководителей осуществляется за счет лимитов бюджетных обязательств в пределах доли фонда оплаты труда административного персонала. Размер премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются управлением образования администрации муниципального образования город Новороссийск один раз в год по состоянию на 1 января в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации. Руководителю учреждения может выплачиваться

материальная помощь из фонда оплаты труда учреждения. Размеры и условия выплаты материальной помощи определяется локальным нормативным актом управления образования администрации муниципального образования Новороссийского района.

9. Фонд заработной платы для определения должностных окладов заместителей директора формируется в размере до 70 % от должностного оклада директора МБОУ СОШ № 24 имени генерала Н.Н.Раевского с учетом количества должностей заместителей директора в штатном расписании МБОУ СОШ № 24. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются приказом директора МБОУ СОШ № 24 в рублевом эквиваленте. Заработная плата заместителей директора состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

10. Размеры и порядок оплаты учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не ведущие учебные занятия) осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании г.Новороссийска.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников образовательных учреждений муниципального образования города Новороссийска

Профессиональная квалификационная группа должностей	Минимальные размеры окладов на 1 сентября 2023 года
	руб.
Работники учебно-вспомогательного персонала первого уровня	6056,00
Работники учебно-вспомогательного персонала второго уровня	6862,00
Педагогические работники	8749,00
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	9282,00

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов, по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональной квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года, образует новый оклад. Минимальные размеры

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются в соответствии с постановлением главы муниципального образования.

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда учреждения.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников, (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, определяется в соответствии приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и приложения к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации.

10.1 Фонд оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом состоит из базовой части и стимулирующей части:

$\text{ФОТпр} = \text{ФОТпр(б)} + \text{ФОТпр(ст)}$, где :

ФОТпр – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом;

ФОТпр(б) – базовая часть ФОТпр ;

ФОТпр(ст) – стимулирующая часть ФОТпр.

С 1 сентября в Учреждении устанавливаются следующие размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы и минимальных повышающих коэффициентов к базовым должностным окладам по профессиональным квалификационным группам:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
Базовый должностной оклад - 5956рубля		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель, секретарь	0,00
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
Базовый должностной оклад - 6056 рублей		
1	лаборант	0,00
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
Базовый должностной оклад - 6662рублей		
1 квалификационный уровень	программист, специалист по кадрам, экономист, библиотекарь, контрактный управляющий, специалист по охране труда	0,00
4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня		
4.	Должности педагогических работников	
	Базовый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 8472 рублей	
4.1.	1 квалификационный уровень: старший вожатый	0,00

4.2.	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования; социальный педагог, педагог-организатор	0,08
4.3.	3 квалификационный уровень: педагог-психолог, советник по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	0,09 0,09
4.4.	4 квалификационный уровень: преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель-логопед, учитель -дефектолог	0,10
5.	Должности руководителей структурных подразделений	
	Базовый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 9082рублей	
5.1.	заведующий библиотекой, руководитель	0,00

В базовый оклад (базовый должностной оклад), базовую ставку заработной платы педагогических работников, не связанных с учебным процессом, включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей за ставку или пропорционально нагрузке.

Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями образует новый оклад.

Базовые размеры окладов профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и составляет:

Квалификационный разряд работ	Базовый оклад, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5855
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5956
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6056
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6156
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6260
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6458
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6662
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6862

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директор школы устанавливает оклады, ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

10.2. Педагогическим работникам, не связанным с учебным процессом (преподавателю –организатору ОБЖ, учителю-логопеду, педагогу-психологу, социальному педагогу, педагогу дополнительного образования) по усмотрению директора и в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, **устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу и иные компенсационные и стимулирующие выплаты**

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

10.3. Работникам, относящимся к категориям учебно-вспомогательного персонала, не связанного с учебным процессом устанавливаются стимулирующие надбавки к окладу:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты;

стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы.

персональный повышающий коэффициент к окладу

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), высокие достижения в работе;

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

- за сложность и напряженность выполняемой работы;

- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер до 200%.

Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам (кроме совместителей) в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования (педагогический стаж), а остальным сотрудникам от стажа, проработанного в МБОУ СОШ № 24 в процентах от оклада:

При стаже работы от 1 года до 5 лет – 5 %;

При стаже работы от 5 до 10 лет – 10%;

При стаже работы от 10 лет – 15%

11. Выплаты компенсационного характера предусмотренные Трудовым кодексом РФ:

- за работу на тяжелых(особо тяжелых)работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными(особо опасными) условиями труда;

- за совмещение профессий (должностей);

- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за расширение зоны обслуживания;
- за специфику работы;
- специалистам за работу в сельской местности;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни
- за сверхурочную работу
- доплата до минимального размера оплаты труда, установленного

Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

- за работу в ночное время

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда - устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - до 12%.

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

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

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

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

Специалистам МБОУ СОШ № 24 за работу в сельской местности устанавливается выплата в размере 25%. Применение указанной выплаты не образует новый оклад и не увеличивается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплатах.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

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

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

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

Педагогическим работникам при проведении промежуточной и итоговой аттестации учащихся, находящихся на семейной форме обучения и самообразовании, оплачиваются затраченные педагогом часы, как компенсационные выплаты за выполнение сверхурочной работы (если эта аттестация проводится не совместно с аттестацией других учеников).

12. В целях поощрения работников за выполненную работу могут выплачиваться премии (доплата):

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере. Премирование осуществляется по решению руководителя школы в пределах фонда оплаты труда работников организации, а также за счет собственных средств учреждения, направленных на оплату труда:

заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий;
- участие в течении месяца (квартала, года) в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной и бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения школы;

Премии работникам, участвующим в процессе оказания дополнительных платных образовательных услуг, административному, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу могут выплачиваться из средств, полученных от оказания платных услуг.

13. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника.

14. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда или на увеличение материальных расходов учреждения.

15. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) в месяц, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (16242 рубля).

16. Размеры, порядок и условия осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда, а также доплат из базовой части фонда оплаты труда за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяются в «Положении о распределении базовой части фонда оплаты труда за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеурочной) деятельности работников и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБОУ СОШ № 24 имени генерала Н.Н.Раевского» локальных правовых актов общеобразовательного учреждения и (или) в коллективном договоре.

17. Штатное расписание

Штатное расписание МБОУ СОШ № 24 имени генерала Н.Н.Раевского формируется и утверждается руководителем учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям, в соответствии с уставом организации.

В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

18. Учебный план разрабатывается самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом (нормы СанПиНа).

18.1. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной в приказе Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников», требуется письменное согласие работника.

18.2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий для обучающихся 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, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий по указанным выше причинам.

19. В соответствии с ФЗ РФ от 29 декабря 2012 года № 273 «Об образовании в Российской Федерации» МБОУ СОШ № 24 имени генерала Н.Н.Раевского самостоятельно в осуществлении образовательного процесса, подборе и расстановке кадров, финансовой и иной деятельности в пределах, установленных законодательством Российской Федерации, типовым положением и Уставом учреждения.

20. Формы организации образовательного процесса, чередование учебной нагрузки и внеурочной деятельности в рамках реализации программы МБОУ СОШ № 24 имени генерала Н.Н.Раевского определяет самостоятельно.

21. Заработная плата работникам МБОУ СОШ № 24 выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим, праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Заработная плата работникам МБОУ СОШ № 24 выплачивается 15 и 30 числа каждого месяца перечислением на указанный работником счёт в банке.

Расчетные листы бухгалтерия учреждения выдает работникам персонально при выдаче заработной платы за вторую половину месяца. В расчетных листах указывается информация о составной части заработной платы работника, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей к выдаче.

22. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

23. Оплата труда работников МБОУ СОШ № 24 производится на основании трудовых договоров между директором и работниками. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор. Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.

Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и других законодательных и нормативных актов в области трудового права.

Положение утверждено собранием трудового коллектива

Протокол № 1 от « 31 » августа 2023г.

Председатель ПК  Тарских Е.Н.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 360759633439360235315265728116943077456903154137

Владелец Голеницкая Наталья Александровна

Действителен с 17.03.2023 по 16.03.2024