
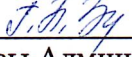
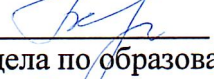




Согласовано 
первый заместитель Главы
Администрации Палласовского
муниципального района
Гамидова С.И.

Согласовано 
заместитель Главы Администрации
Палласовского муниципального района
Збожинская Г.П.

Согласовано 
Начальник отдела по образованию
Администрации Палласовского
муниципального района
Белоус Е.П.

Утверждено:  № 190 от 01.09.2022 г.
Директор МКОУ «Ромашковская СШ»
Палласовского муниципального района
Шулакова А.Г.

Согласовано 
Председатель профсоюзного комитета
МКОУ «Ромашковская СШ»
Палласовского муниципального района
Майкош М.А.

**Положение
об оплате труда работников муниципального казенного
общеобразовательного учреждения «Ромашковская средняя школа»
Палласовского муниципального района
Волгоградской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Отделу по образованию Администрации Палласовского муниципального района, утвержденного Постановлением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Отделу по образованию Администрации Палласовского муниципального района № 608 от 25.08.2022 г., Трудового кодекса Российской Федерации и других законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Волгоградской области и муниципальных правовых актов Палласовского муниципального района, регулирующих вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников МКОУ «Ромашковская СШ» Палласовского муниципального района Волгоградской области (далее именуется - организация), и включает в себя:

- основные условия оплаты труда работников организации;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя организации

1.3. Система оплаты труда работников организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иных представителей, избираемых работниками, и включает размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Фонд оплаты труда организации в части субвенции из областного бюджета формируется на основании нормативов, установленных Постановлением Администрации Волгоградской области.

Фонд оплаты труда организации, финансируемый в части оплаты труда из муниципального бюджета, формируется на календарный год на основании действующего штатного расписания.

Фонд оплаты труда организации на год утверждается начальником Отдела по образованию Администрации Палласовского муниципального района и согласовывается с заместителем Главы Администрации, координирующим деятельность учредителя, и заместителем Главы Администрации, курирующим вопросы экономики и финансов на начало финансового года и при внесении изменений в течение текущего года.

Фонд оплаты труда организации утверждается в форме согласно приложения № 4 к настоящему постановлению на основании подтверждающих документов.

1.5. 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.

1.6. Индексация заработной платы работников осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Администрации Палласовского муниципального района.

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

1.7. Организация самостоятельно устанавливает структуру штатного расписания и заработную плату работников в пределах выделенного фонда оплаты труда на текущий календарный год.

Штатное расписание организации в части работников, заработная плата которых выплачивается за счёт средств областного бюджета, согласовываются с начальником Отдела по образованию Администрации Палласовского муниципального района и утверждается руководителем организации.

Штатное расписание организации в части работников, заработная плата которых выплачивается за счёт средств муниципального бюджета, согласовываются с начальником Отдела по образованию Администрации Палласовского муниципального района, а также с заместителем Главы администрации, координирующим деятельность учредителя и заместителем Главы, курирующим вопросы экономики и финансов, и утверждается руководителем организации.

Штатное расписание должно содержать следующие сведения: наименование структурных подразделений; наименование должностей; количество штатных единиц; сведения о должностных окладах, доплатах и надбавках и прочее.

В штатное расписание включаются только те доплаты, надбавки и выплаты, которые выплачиваются работникам регулярно. Доплаты, надбавки и выплаты, которые выплачиваются работнику разово (единовременно), в штатном расписании не отражаются.

1.8. Положение об оплате труда утверждается локальным нормативным актом организации с учетом мнения представительного органа работников, по согласованию с Отделом по образованию, по согласованию с заместителем Главы, координирующим деятельность учредителя и заместителем Главы, курирующим вопросы экономики и финансов.

1.9. Условия оплаты труда работников организации, в том числе размеры должностных окладов, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаются трудовым договором.

2. Основные условия оплаты труда работников организации

2.1. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников организации устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению

2.2. Размеры должностных окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно приложению 2 к настоящему Положению.

2.3. Конкретные размеры должностных окладов заработной платы работников (далее именуемый – должностной) устанавливаются руководителем организации с учетом:

- размеров базовых окладов, установленных учредителем;
- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполненной работы.

2.4. Конкретный размер должностного оклада по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя организации), не может быть ниже минимального размера

оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного решением Палласовской районной Думы от 20 мая 2009 года № 6/4 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Палласовского муниципального района», и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в четыре раза, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области и Администрации Палласовского муниципального района.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленный решением Палласовской районной Думы от 20 мая 2009 года № 6/4, применяется с учетом индексации размеров окладов работников организации (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.5. Установление организацией по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, а также установление диапазонов размеров должностных окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

2.6. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с действующим законодательством.

2.7. Особенности условий оплаты труда педагогических работников организации:

2.7.1. Месячная заработная плата педагогических работников без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется путем умножения должностных окладов заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за одну ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу в другой образовательной организации (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
учителей, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

2.7.2. Заработная плата устанавливается учителям и прочим педагогическим работникам при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Учителям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета должностного оклада соответствующей профессиональной квалификационной группы, установленного в соответствии с Положением об оплате труда соответствующей образовательной организации.

2.7.3. Один раз в год производится тарификация педагогических работников, которая оформляется тарификационным списком по форме, установленной учредителем.

2.7.4. Штатная расстановка составляется на персонал, за исключением педагогических работников, соответствующей организации на начало финансового года, а также по мере необходимости. Штатная расстановка должна содержать следующие сведения: фамилия, имя и отчество работника, наименование занимаемой должности, количество занимаемых штатных единиц, размер заработной платы, в том числе должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и др.

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

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

2.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда:

2.8.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников организации применяется при оплате:

часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

приема экзаменов (консультаций).

2.8.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника на среднеемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

2.8.3. Среднеемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной по занимаемой должности педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.8.4. Оплата за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.8.5. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным **подпунктом 2.8.2** настоящего Положения.

2.8.6. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации руководителем образовательной организации, определяется учредителем, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - руководителем организации.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательной организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по

совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения учредителя.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов), осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.1. Работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в следующих размерах:

работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 - 4 процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 - до 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - до 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, указанные выплаты не производятся.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий оплаты труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и в пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников организации.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

3.6.1. Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в размерах установленных согласно приложению 3 к настоящему Положению.

3.7. Конкретный перечень работников, которым могут устанавливаться выплаты к окладу (должностному окладу) (ставке), и конкретный размер выплат определяются руководителем организации по согласованию с коллегиальным органом управления образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении, или от степени и продолжительности общения с обучающимися с девиантным (общественно опасным) поведением в общеобразовательных специальных учебно-воспитательных учреждениях.

4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и порядок их применения

4.1. В целях поощрения работника организации за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к должностному окладу:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - а) надбавка за интенсивность;
 - б) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ:
 - а) надбавка за качество выполняемых работ;
 - б) надбавка за квалификационную категорию (классность);
 - в) надбавка за наличие учетной степени, почетного звания.
- 3) выплаты за общий трудовой стаж
- 4) премиальные выплаты:
 - а) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
 - б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
 - в) единовременная премия.

- 5) повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности;
- 6) ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам.

4.2 Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к должностному окладу без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образуют новый должностной оклад.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, надбавка за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам организации:

4.4.1 Надбавка за интенсивность:

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), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям за ненормированный рабочий день).

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с локальным нормативным актом организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по организации с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты труда, за результативность в учебном процессе, позитивную динамику качества обученности:

- учителям-предметникам, если результаты ЕГЭ в 11 классе выше среднего по району – 30 процентов должностного оклада.

- учителям-предметникам, если результаты ГИА в 9 классе выше среднего по району – 20 процентов должностного оклада.

- учителям-предметникам за наличие победителей и призеров районных предметных олимпиад – 5 процентов должностного оклада.

- учителям-предметникам за наличие победителей и призеров творческих конкурсов, соревнований районного уровня – 10 процентов должностного оклада, областного уровня – 20 процентов должностного оклада, всероссийского – 30 процентов должностного оклада.

- учителям-предметникам за участие в реализации национальных проектов, федеральных, областных и муниципальных целевых программах – 30 процентов должностного оклада.

- учителю, воспитателю за участие и призовое место в районном конкурсе «Учитель года», «Воспитатель года» - 40 процентов должностного оклада.

- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их выполнения) – 30 процентов должностного оклада.

- за активное участие в методической работе школы, района (повышение квалификации, использование современных педагогических технологий, инноваций, обобщение опыта,

размещение авторских материалов в сети Интернет, публикации, участие в методических неделях, семинарах, конференциях, организация воспитательной работы по предмету в рамках предметных недель, рейтинг педагога по результатам опроса родителей и учеников) – 50 процентов должностного оклада.

- учителю информатики за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры менее 5 единиц – 7 процентов должностного оклада.

- учителю информатики за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры от 5 до 10 единиц – 10 процентов должностного оклада.

- учителю информатики за 15 и более технически исправных и эксплуатируемых компьютеров – 25 процентов должностного оклада.

Заведующему хозяйственной частью:

- за обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы – 10 процентов должностного оклада.

- за обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда - 10 процентов должностного оклада.

- за высокое качество подготовки и организации ремонтных работ - 10 процентов должностного оклада.

Водителю:

- за обеспечение безопасной перевозки детей - 10 процентов должностного оклада.

- за техническое состояние автотранспорта - 10 процентов должностного оклада.

- за отсутствие ДТП, замечаний - 10 процентов должностного оклада.

Обслуживающему персоналу (уборщик служебных помещений, дворник, сторож):

- проведение генеральных уборок - 10 процентов должностного оклада.

- содержание участка в соответствии с требованиями СанПин – 20 процентов должностного оклада.

- качественная уборка помещений - 10 процентов должностного оклада.

- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок - 10 процентов должностного оклада.

- высокое качество ремонтных работ - 20 процентов должностного оклада.

- обеспечение качественной охраны помещений и территории - 20 процентов должностного оклада.

Ответственному за охрану труда и ТБ:

- обеспечение выполнения требований охраны труда, выполнение работы по ведению и учету технической документации по охране труда – 15 процентов должностного оклада.

4.4.2 Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника организации.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника организации, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включает в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по организации по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам к должностному окладу в следующих размерах: при наличии высшей квалификационной категории - 10 процентов; при наличии первой квалификационной категории – 5 процентов.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

Водителям автомобилей устанавливается к должностному окладу надбавка за классность в следующих размерах:

водителям автомобилей первого класса – 10 процентов;

водителям автомобилей второго класса – 5 процентов.

Квалификационные категории «водитель автомобиля второго класса», «водитель автомобиля первого класса» устанавливаются водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств («В», «С», «D», «E»).

Квалификационная категория «водитель автомобиля второго класса» устанавливается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет, при наличии водительского удостоверения с открытыми категориями «В», «С», «D» или «E».

Квалификационная категория «водитель автомобиля первого класса» устанавливается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель автомобиля второго класса» не менее двух лет и водительское удостоверение с открытыми категориями «В», «С», «D» и «E».

4.5.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации и СССР устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание Российской Федерации и СССР по основному профилю профессиональной деятельности: при наличии почетного звания Российской Федерации и СССР, название которых начинается со слова "Народный" или "Заслуженный" по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

4.6. Размеры выплат стимулирующего характера (фиксированный или предельный) устанавливаются Положением об оплате труда работников организации

Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4 и 4.5 (за исключением надбавки за квалификационную категорию) настоящего Положения не должен превышать 250 процентов должностного оклада в месяц.

4.7. Размер выплаты стимулирующего характера за общий трудовой стаж по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, устанавливается от должностного оклада в месяц в следующих размерах:

- для образовательной организации:

при стаже работы от 1 до 5 лет - 3 процента;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 5 процентов;

при стаже работы от 10 до 15 лет – 8 процентов;

свыше 15 лет – до 10 процентов.

Надбавка за общий трудовой стаж устанавливается работнику пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

Установление (изменение) размера надбавки производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в организации, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, оформленные в установленном трудовым

законодательством порядке либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

4.8. Премииальные выплаты.

4.8.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается работникам за счет экономии средств фонда оплаты труда.

Премииальные выплаты по итогам работы уволенным работникам не выплачиваются.

4.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ за счет экономии средств фонда оплаты труда.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

4.8.3 Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижению возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждениями).

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада и выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда.

4.9. Срок, на который работникам организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяются локальным нормативным актом организации или коллективным договором.

4.10. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются организацией по согласованию с учредителем.

4.11. В соответствии с Порядком оплаты труда работников муниципальных учреждений Палласовского муниципального района, утвержденного Решением Палласовской районной Думы от 20.05.2009 г. № 6/4, руководителю организации, работающего в образовательной организации, расположенной в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке за работу в сельской местности в размере 25 процентов в месяц.

К специалистам, указанным в настоящем пункте, относятся должности по профессиональным квалификационным группам:

«Должности педагогических работников»,

«Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня» (2, 3, 4 уровень),

«Должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня» (1, 2, 3, 4, 5 уровень).

4.12. Молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу заработной платы в размере, установленном Законом Волгоградской области от 26 ноября 2004 г. № 964-ОД «О государственных социальных гарантиях

молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области».

4.13. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5. Условия оплаты труда руководителя организации

5.1. Заработная плата руководителя организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. Должностной оклад руководителя организации устанавливается учредителем, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости управляемого им учреждения (штатная численность работников организации, масштаб и сложность руководства; совмещение одновременно функций (выполнение работы) по нескольким направлениям и другое).

Предельный размер должностного оклада руководителя организации, установленный в соответствии с настоящим подпунктом, применяется с учетом индексации размеров окладов работников организации, проведенной после его установления.

Должностной оклад руководителя организации устанавливается в зависимости от отнесения соответствующего учреждения к определенной группе по оплате труда руководителя.

5.4. Установить размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя) в кратности от 1 до 3.

5.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, возглавляемого им учреждения определяется в Положении об оплате труда учреждения в размере, не превышающем размера, установленного подпунктом 5.4 настоящего Положения.

5.6. Руководителю организации с учетом условий труда устанавливаются учредителем выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.7. Руководителю организации могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

1) повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности;

Повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности устанавливается руководителю организации в размерах и на условиях, определенных разделом 4 настоящего Положения.

2) надбавка за общий трудовой стаж руководителю организации:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет – 3 процента от должностного оклада в месяц;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет – 5 процентов от должностного оклада в месяц;
- при стаже работы от 10 лет до 15 лет – 8 процентов от должностного оклада в месяц;
- при стаже работы свыше 15 лет – 10 процентов от должностного оклада в месяц.

3) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя организации.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя организации устанавливается в зависимости от уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, наличие ученой степени, почетного звания и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается в размере, не превышающем 200 процентов должностного оклада в месяц. По решению учредителя вместо персонального повышающего коэффициента к должностному окладу может устанавливаться ежемесячная премия за высокие результаты работы.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя организации не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4) премиальные выплаты:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год). Общий размер премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год. Премия по итогам работы выплачивается руководителю за счет экономии средств фонда оплаты труда.

- премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год и выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда.

- единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижению возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением). Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада и выплачивается из экономии средств фонда оплаты труда.

Премиальные выплаты по итогам работы уволенным работникам не выплачиваются.

Выплаты стимулирующего характера руководителю организации (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу за работу в сельской местности, надбавки за общий трудовой стаж) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

- интенсивность и высокие результаты работы;
- результативная организационно-методическая работа;
- качество образовательных услуг;
- качество исполнения уставных задач и целей учреждения;
- организация приносящей доход деятельности в учреждении.

5.8. При прекращении трудового договора с руководителем по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в настоящем подпункте совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

- причитающаяся работнику заработная плата;
- средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника организации в служебную командировку, направления работника организации на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;
- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде в другую местность;
- денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);
- средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. При наличии экономии средств фонда оплаты труда руководителю организации предоставляется материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает начальник Отдела по образованию Администрации Палласовского муниципального района Волгоградской области на основании письменного заявления руководителя организации.

Размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов руководителя организации в расчете на год.

6.2. Работникам организации при наличии экономии средств фонда оплаты труда предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами организации.

Размер материальной помощи работникам организации не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

Решение об оказании материальной помощи работнику организации и ее конкретных размерах принимает руководитель у организации на основании письменного заявления работника.

6.3. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (или региональным) законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

При доведении заработной платы до МРОТ в состав заработной платы работника, не превышающей МРОТ, не включаются повышенные оплаты сверхурочной работы, работы

в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также премиальные выплаты, доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника без освобождения от основных трудовых функций, за увеличение объема выполненных работ, за расширение зон обслуживания, за совмещение должностей и профессий.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.4. Выплата вознаграждения за классное руководство устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования».

6.5. Выплата единовременного пособия молодым специалистам, работающим в учреждениях, расположенных в сельских поселениях Палласовского муниципального района Волгоградской области, определяется в соответствии с Законом № 964-ОД

Приложение 1
к Положению
об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Ромашковская средняя школа»
Палласовского муниципального района
Волгоградской области

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ РАБОТНИКОВ
МКОУ «РОМАШКОВСКАЯ СШ»**

N п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с <u>приказом</u> Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования")	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников"	
	4 квалификационный уровень:	14700
	учитель	
2.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с <u>приказом</u> Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих")	
2.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих первого уровня":	7856
	секретарь	
2.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня":	
	1 квалификационный уровень:	8961
	лаборант	
	2 квалификационный уровень:	9565
	заведующий хозяйством	

3.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих (в соответствии с <u>приказом</u> Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих")	
3.1.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих первого уровня":	
	1 квалификационный уровень:	7360
	уборщик служебных помещений, сторож,	
4.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих второго уровня"	
	4 квалификационный уровень:	9834
	водители автобусов или специальных легковых автомобилей ("Медпомощь" и др.), имеющих 1 класс и занятых перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	

Приложение 1А
к Положению
об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Ромашковская средняя школа»
Палласовского муниципального района
Волгоградской области

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ РАБОТНИКОВ
МКОУ «РОМАШКОВСКАЯ СШ» (дошкольная группа)**

N п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (ставки) (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования")	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня": помощник воспитателя, вожатый	8733
1.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников"	
	2 квалификационный уровень: воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	12600
2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня": 2 квалификационный уровень: заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, техники всех специальностей и наименований, по которым устанавливается внутриведомственная категория, заведующий котельной	9677
3	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих	

	первого уровня":	
	1 квалификационный уровень:	7360
	<p>наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, истопник, грузчик, дворник, садовник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, кухонный работник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, белья, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда), повар, оператор, слесарь, электрик</p>	

Приложение 2
к Положению
об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Ромашковская средняя школа»
Палласовского муниципального района
Волгоградской области

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОК)
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ РАБОТНИКОВ
МКОУ «РОМАШКОВСКАЯ СШ»**

N п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (рублей)
1	2	3
1.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	14700

Приложение 3
к Положению
об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Ромашковская средняя школа»
Палласовского муниципального района
Волгоградской области

**РАЗМЕР КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В ДРУГИХ УСЛОВИЯХ,
ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ**

N п/п	Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер (проценты/рубли)
1	2	3
1.	за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением; за обучение по индивидуальному учебному плану с применением дистанционных образовательных технологий детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать общеобразовательные организации и не имеют противопоказаний для работы на компьютере	10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
2.	за проверку письменных работ: учителям по предметам в 1 - 4 классах (кроме факультативов) (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся); учителям, преподавателям по русскому языку и литературе, математике (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся); учителям, преподавателям по иностранному языку, родному языку, черчению и другим предметам (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки 3 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
3.	за классное руководство: в образовательных организациях в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся);	10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки

4.	педагогическим работникам (по основной должности) за заведование (руководство) кабинетами, лабораториями, учебно-консультативными пунктами, учебно-опытными участками, учебными мастерскими, музеями, производственной практикой, летней оздоровительной кампанией, учебно-тренировочными сборами, методическими, цикловыми и предметными комиссиями, отделами, педагогам организаций дополнительного образования при наличии в отделе 10 кружков одного профиля (профиля отдела) и другое	От 3 до 5 процентов должностного оклада в расчете на 1 педагогическую ставку
5.	педагогическим работникам за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в форме единого государственного экзамена, основного государственного экзамена, государственного выпускного экзамена	в размере, исчисляемом путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, за час
6.	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций	5000 руб.

Приложение 4

к Положению
об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного
учреждения
«Ромашковская средняя школа»
Палласовского муниципального района
Волгоградской области

ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА

МКОУ «Ромашковская СШ» на _____ год

Утверждено: Начальник отдела по образованию
администрации Палласовского муниципального
района Волгоградской области

Согласовано: Заместитель главы Палласовского
муниципального района, курирующий вопросы
экономики и финансов

Согласовано: Заместитель главы Палласовского
муниципального района, координирующий
деятельность учредителя

	сумма
ФОТ за месяц	
ФОТ годовой	
Корректирующий коэффициент 1,05	
Итого ФОТ годовой	

Руководитель учреждения _____

ФИО

Главный бухгалтер _____

ФИО

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 25910413180194252715292873429998908689710672444

Владелец Шулакова Аэлига Гарифуллаевна

Действителен с 31.08.2023 по 30.08.2024