

# Оплата и нормирование труда в сфере образования и переход на эффективный контракт

- Требования трудового законодательства к нормированию и оплате труда
- Государственная политика в сфере оплаты труда работников образования
- Подходы к формированию эффективного контракта работника образовательной организации в связи с оценкой эффективности деятельности образовательной организации

# Требования трудового законодательства к нормированию труда

МЦФЭР  
ОБРАЗОВАНИЕ

- Статья 57. Содержание трудового договора
- Обязательное условие трудового договора:
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы)

# На уровне ЛНА утверждение

- Систем нормирования труда
- Систем оплаты труда
- Система оплаты труда тесно связана и во многом основана на системе нормирования труда
- Формирование штатной численности с применением систем нормирования и оплаты труда и с учетом необходимости качественного оказания государственных, муниципальных услуг, объема полученной субсидии (средств, заложенных на оплату труда в бюджетной смете)

- Статья 159 ТК. Работникам **гарантируется применение систем нормирования труда**, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором.
- Статья 162 ТК.
- Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.
- О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.
- Статья 91 ТК. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.
- **Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.**

# Рабочее время

- П. 6 ст. 47 273-ФЗ включает в рабочее время **все** виды педагогической работы, как аудиторную (уроки), так и неаудиторную (методическая, воспитательная, и иная)

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается **учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа**, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - **методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий**, проводимых с обучающимися. ...  
**Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.**

- Формулировки закона не препятствуют варьировать соотношение «урочной» и «неурочной» нагрузки в пределах рабочей недели

- Причины вариативности структуры должностных обязанностей:
- Обстоятельства работы образовательной организации (гимназия в центре крупного города – школа в сельской местности – специализированная образовательная организация для лиц с ОВЗ, и т.п.)
- Различия в аудиторной нагрузке в зависимости от преподаваемых учебных предметов, дисциплин, модулей (математика – биология, особенно актуально в небольших образовательных организациях)
- Различия в квалификации работников (молодой специалист, квалифицированный опытный педагог, и т.п.).
- Различия структуры рабочего времени в периоды обучения и каникул обучающихся

- Приложение N 1 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 –
- Устанавливает продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников



- Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. **Педагогическая работа – это все виды должностных обязанностей педагога**, не только аудиторная, но и неаудиторная нагрузка.
- При этом есть и некоторые исключения, например, продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю устанавливается старшим воспитателям. Норма часов **педагогической работы** 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается учителям-дефектологам; учителям-логопедам. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается музыкальным руководителям; концертмейстерам. Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья. Есть и иные исключения.

- Другой принцип - за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы определенных педагогических работников принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).
- Прямого запрета на условное нормирование другой нагрузки при этом не имеется. Жестко задается соотношение двух частей педагогической нагрузки – ее учебной (преподавательской) и неучебной части. Внутри же частей варьировать нагрузку педагога можно свободно.
- В частности, норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным); преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта; педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования; тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта; логопедам медицинских организаций и организаций социального обслуживания; учителям иностранного языка дошкольных образовательных организаций; преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности (за исключением преподавателей указанных организаций, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы).
- Для данных работников сохраняется старый подход к нормированию педагогического труда, когда нормируется только его учебная (преподавательская), т.е. аудиторная, часть.

# Принципиально важное нововведение:

- **Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется следующим учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю:**
- 1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;
- 1 - 4 классов, не имеющих необходимой подготовки для ведения уроков русского языка, организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;
- русского языка организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;
- физической культуры организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в сельских населенных пунктах;
- иностранного языка организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в поселках лесозаготовительных и сплавных предприятий и химволокна.
- Тем самым, **предоставляются минимально необходимые возможности для реструктурирования рабочего времени отдельной части педагогических работников, исходя из условий деятельности образовательной организации.**

- При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся. **Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно** на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) **и устанавливается локальным нормативным актом** организации, осуществляющей образовательную деятельность. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, **оговаривается в трудовом договоре**, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.
- При этом объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона), **не может быть изменен в текущем учебном году** (тренировочном периоде, спортивном сезоне) **и на следующий учебный год** (тренировочный период, спортивный сезон) **по инициативе работодателя, за исключением установленных случаев.** Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, **допускается только по соглашению сторон трудового договора**, заключаемого в письменной форме, за исключением установленных случаев. **При определении учебной нагрузки на новый учебный год** учителям и преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, **сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах**, за исключением установленных случаев.
- Тем самым, **работодатель обязан зафиксировать в трудовом договоре не только должностные обязанности работника, но и, как минимум, объем учебной нагрузки работника, тем самым задав важное соотношение (учебной и неучебной нагрузки) в структуре рабочего времени работника.** Это соотношение не может быть впоследствии изменено без согласия работника (за исключением ситуаций, подпадающих под статью 74 Трудового кодекса).

# ФГОС и структура рабочего времени

## - пример

- Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 6 октября 2009 г. N 373) основан на системно-деятельностном подходе, что предусматривает разнообразие организационных форм, предполагает включение в образовательную программу программы духовно-нравственного развития, воспитания обучающихся на ступени начального общего образования (предполагающей создание системы воспитательных мероприятий), программы формирования культуры здорового и безопасного образа жизни. **Формы организации образовательного процесса, чередование учебной и внеурочной деятельности в рамках реализации основной образовательной программы начального общего образования определяет образовательное учреждение. Внеурочная деятельность организуется в таких формах, как экскурсии, кружки, секции, круглые столы, конференции, диспуты, школьные научные общества, олимпиады, соревнования, поисковые и научные исследования, общественно полезные практики и т. д. до 1350 часов.**

# Проф. стандарт и структура рабочего времени: пример

- Описание трудовых функций, закрепленное в профессиональном стандарте педагога, утвержденном приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н.

- К перечню трудовых действий педагога отнесены:
- разработка программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы;
- участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды;
- планирование и проведение учебных занятий;
- систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению;
- организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися;
- определение и принятие четких правил поведения обучающимися в соответствии с уставом образовательной организации и правилами внутреннего распорядка образовательной организации;
- проектирование и реализация воспитательных программ;
- помощь и поддержка в организации деятельности ученических органов самоуправления;
- помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка;
- разработка программ профилактики различных форм насилия в школе;
- взаимодействие с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума;
- разработка (совместно с другими специалистами) и реализация совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка.

# Вопрос условного нормирования неаудиторной нагрузки

- Условное нормирование – определено, какое количество времени должно уходить на выполнение вида работы, без точного определения времени начала и окончания выполнения данного вида работы, контроль – по результатам.
- Цели:
  - избавиться от нереалистичных ожиданий (работник будет работать по 60+ часов в неделю, максимально длительно выполняя все потенциально возможные обязанности)
  - сформировать реалистичные требования к качеству работы сотрудников (с учетом временных ограничений)
  - прийти к общему пониманию приоритетности задач, что будет закреплено документально. (Исключить ситуацию, когда, например, работодатель считает, что можно пожертвовать временем на проверку тетрадей, однако необходимо вести занятия с одаренными детьми, а работник, наоборот, добросовестно тщательно проверяет тетради, но на работу с одаренными детьми выделяет немного времени).



# Требования трудового законодательства к оплате труда



МЦФЭР

ОБРАЗОВАНИЕ

- Статья 57. Содержание трудового договора
- Обязательное условие трудового договора:
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты)

# Заработная плата (ст. 129 ТК)

Заработная плата (оплата труда работника) – **вознаграждение** за труд в зависимости от **квалификации** работника, **сложности, количества, качества и условий** выполняемой работы, а также **компенсационные выплаты** (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в **условиях, отклоняющихся от нормальных**, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и **стимулирующие выплаты** (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

- **Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.**
- **Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.**

- Статья 144. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений
- СОР устанавливаются:
- в федеральных государственных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами **в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;**
- в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, **законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;**
- в муниципальных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и **нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.**
- Правительство Российской Федерации **может устанавливать базовые оклады** (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.
- Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений **устанавливаются с учетом:**
- - единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов,
- - государственных гарантий по оплате труда,
- - рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

- Установленный на основе базового оклада оклад работника с учетом должности, профессиональной квалификационной группы, иных коэффициентов (например, наличие квалификационных категорий, почетных званий, коэффициент в зависимости от стажа работы, образования, сложности предмета и т.п.)

ОБРАЗОВАНИЕ

- Со дня вступления в силу ... закона в оклады (должностные оклады) по должностям научно-педагогических работников образовательных организаций высшего образования включаются размеры надбавок за ученые степени ...
- В установленные на день вступления в силу ... закона оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

ОБРАЗОВАНИЕ

# Компенсационные выплаты

- За работу во вредных и (или) опасных условиях труда
- За работу в выходные и праздничные дни, в ночное время
- За работу на условиях совмещения должностей, сверхурочную работу
- За дополнительные обязанности
- За выполнение работы в сложных условиях



- Компенсационные выплаты выплачиваются при наличии оснований (в зависимости от их конкретного вида), подлежат отмене в случае, если прекращаются основания для их сохранения
- Выплачиваются по факту работы в определенных условиях, независимо от ее качества

- Любую работу, не относящуюся к обычному кругу должностных обязанностей по должности, определяемому в соответствии с ЕКС, (т.е. установленному для всех работников в соответствующей должности), либо в соответствии с должностными инструкциями и иными локальными актами, следует относить к работе в условиях, отклоняющихся от нормальных

# Стимулирующие выплаты

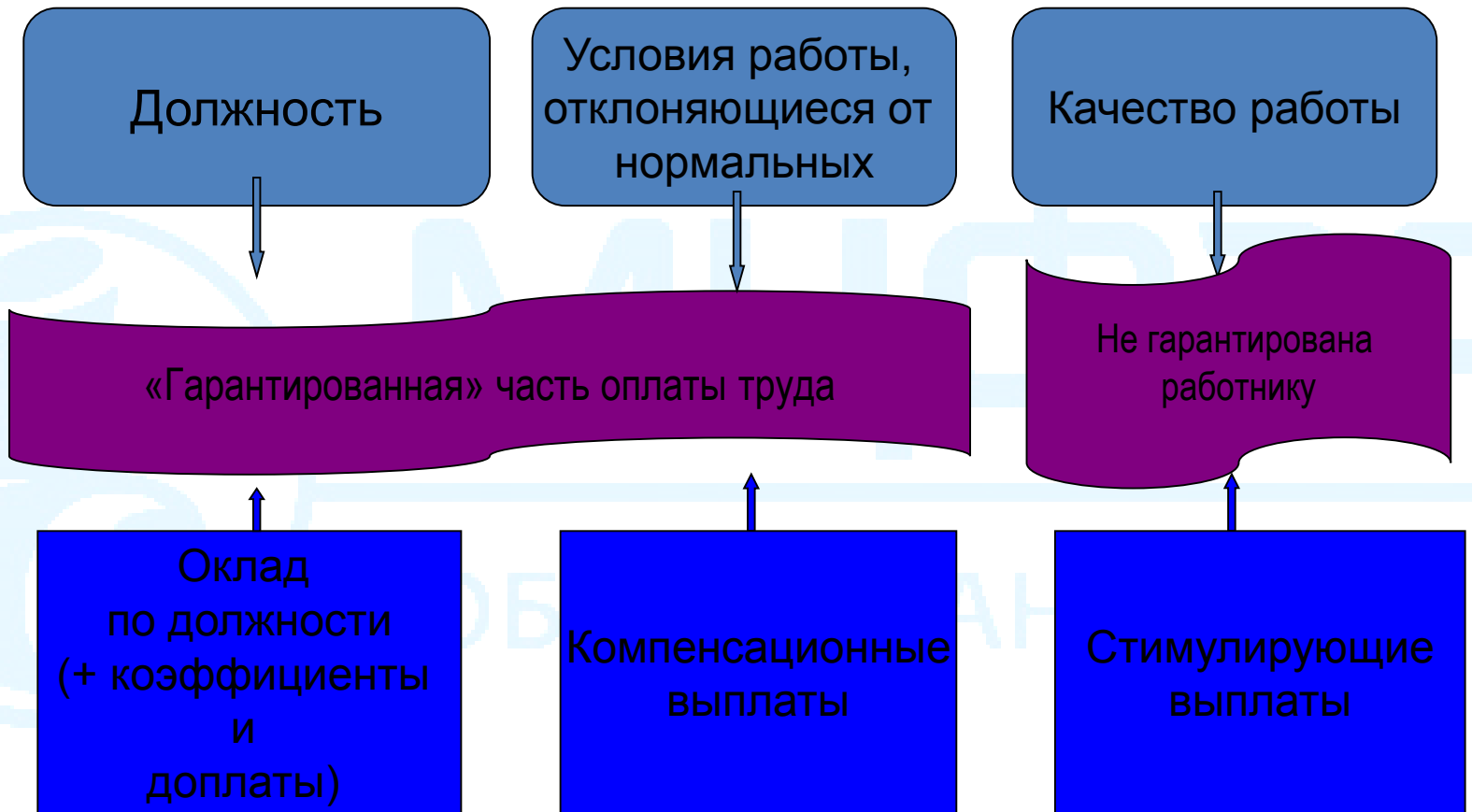
- Связаны с качеством выполнения работником своих обязанностей
- Характеризуют результат труда (а не рабочую дисциплину саму по себе)
- Результат может быть достигнут, а может быть и не достигнут при добросовестной работе

# Распределение стимулирующих выплат

- Балльная или иная система распределения
- Порядок распределения, в т.ч. участвующие в распределении органы учреждения – определяются в положении (об оплате труда, о стимулирующих выплатах)

ОБРАЗОВАНИЕ

# Структура заработной платы работника



# Источники финансирования ФОТ

- Бюджет
- Финансовое обеспечение выполнения государственного задания
- Внебюджетные доходы
- Могут быть направлены на финансирование любой части оплаты труда

- **Статья 135. Установление заработной платы**

- Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ... разрабатывает единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Указанные рекомендации учитываются ... при определении объемов финансового обеспечения деятельности государственных и муниципальных учреждений...

## Гарантии уровня заработной платы при расчете нормативов финансирования 273-ФЗ

- Нормативные затраты включают в себя затраты на оплату труда педагогических работников с учетом обеспечения уровня средней заработной платы, определяемого в соответствии с решениями Президента РФ, Правительства РФ, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления.
- Расходы на оплату труда педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций, включаемые органами государственной власти субъектов Российской Федерации в нормативы, не могут быть ниже уровня, соответствующего средней заработной плате в соответствующем субъекте Российской Федерации, на территории которого расположены такие общеобразовательные организации.



# Статья 135. Установление заработной платы

- Заработная плата работнику устанавливается **трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.**
- **Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются **коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.****

- Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с **учетом мнения представительного органа работников.**
- Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, **не могут быть ухудшены по сравнению с** установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.
- Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, **не могут быть ухудшены по сравнению с** установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## Статья 8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права

- Работодатели... принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.
- В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).
- ...
- Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 настоящего Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

## Статья 372. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов

- Работодатель в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.
- Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.
- В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.
- При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном настоящим Кодексом.

- Разработка СОТ и утверждение локальным актом либо коллективным договором
- Изменение условий трудовых договоров с работниками
- При необходимости – изменение полномочий органов общественного самоуправления
- При необходимости – изменение условий коллективного договора

# Государственная политика в сфере оплаты труда

МЦФЭР  
ОБРАЗОВАНИЕ

- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики"

- увеличение к 2018 году **размера реальной заработной платы в 1,4-1,5 раза;**
- доведение в 2012 году средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений общего образования **до средней заработной платы в соответствующем регионе;**
- доведение к 2013 году средней заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных учреждений до средней заработной платы в сфере общего образования в соответствующем регионе;
- доведение к 2018 году средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, работников учреждений культуры до средней заработной платы в соответствующем регионе;
- повышение к 2018 году средней заработной платы врачей, преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования и научных сотрудников до 200 процентов от средней заработной платы в соответствующем регионе



- Создать прозрачный механизм оплаты труда руководителей организаций, финансируемых за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, установив **соотношение средней заработной платы руководителей и работников** этих организаций и предусмотрев представление руководителями этих организаций сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера

- Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р
- Обязательна для федеральных, рекомендуется для региональных и муниципальных учреждений

- Совершенствование установления окладов (должностных окладов), тарифных ставок будет осуществляться исходя из более полного учета при оплате труда сложности труда работников **на основе актуализации:**
- **профессионально-квалификационных требований** к работникам, профессиональных квалификационных групп, устанавливаемых Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;
- **типовых норм труда**, устанавливаемых федеральными органами исполнительной власти в порядке, определенном постановлением Правительства Российской Федерации от 11 ноября 2002 г. № 804;
- **норм труда**, устанавливаемых локальными нормативными актами

Анализ внедрения новых систем оплаты труда свидетельствует о необходимости дальнейшего **совершенствования системы оплаты труда с целью:**

- **сокращения разрыва между средним уровнем оплаты труда работников учреждений и средним уровнем заработной платы по субъекту Российской Федерации;**
- **устранения необоснованной дифференциации в уровне оплаты труда руководителей и работников учреждений;**
- **совершенствования системы критериев и показателей эффективности деятельности учреждений и работников, установления указанных критериев и показателей в учреждениях, где они в настоящее время отсутствуют;**
- **отмены стимулирующих выплат, устанавливаемых без учета показателей эффективности деятельности учреждений и работников;**
- **определения оптимального соотношения гарантированной части заработной платы и стимулирующих надбавок.**

- Актуализация квалификационных требований и компетенций, необходимых для оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ), организация соответствующей профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников учреждений, наряду с совершенствованием системы оплаты труда и разработкой систем оценки эффективности деятельности работников, создаст основу для использования принципов эффективного контракта.
- **Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.**

**Совершенствование системы стимулирующих выплат** будет осуществляться исходя из необходимости увязки повышения оплаты труда с достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) на основе:

- **введения взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности** от федерального уровня до конкретных учреждения и работника;
- установления соответствующих таким показателям **стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения** с отражением в примерных положениях об оплате труда работников учреждений, локальных нормативных актах и трудовых договорах (контрактах) с руководителями и работниками учреждений;
- **отмены неэффективных стимулирующих выплат;**
- использования при оценке достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) **независимой системы оценки качества работы учреждений, включающей определение критериев эффективности их работы, и введения публичных рейтингов их деятельности.**

- Тем самым перед образовательными учреждениями поставлена глобальная задача переоценки качества труда своих работников. Каждое учреждение имеет те или иные критерии и показатели эффективности своей деятельности. Именно их и должен достигать трудовой коллектив, что делает неизбежной связь эффективного контракта работника, системы оплаты труда и стимулирующих выплат с теми показателями, по которым будет оцениваться учреждение в целом.

ОБРАЗОВАНИЕ

- Зачастую показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений недостаточно проработаны, а их применение носит формальный характер. Требование обеспечить определенный процент от фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты подтолкнуло многие учреждения к, фактически, симулированию стимулирующих выплат. В стимулирующие выплаты включались выплаты регулярного характера, которые никак не были связаны с результатами труда, а также выплаты, назначаемые достаточно субъективно (например, «за высокое качество работы» без расшифровки, в чем именно состоит это высокое качество). Подобные стимулирующие выплаты необходимо исключать из состава стимулирующих.



Предусматривается утверждение Правительством Российской Федерации **государственных программ и планов мероприятий ("дорожных карт")** по развитию отраслей социальной сферы, содержащих целевые показатели (индикаторы) развития отраслей и меры, обеспечивающие их достижение.

В "дорожные карты" включаются в том числе

- мероприятия по совершенствованию систем оплаты труда работников в соответствующих сферах, обеспечивающие **за счет доходов от всех направлений деятельности учреждения** повышение оплаты труда работников в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761, обусловленное достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ),
- мероприятия по проведению структурных реформ в соответствующих отраслях, обеспечивающие возможности использования **не менее трети необходимых ресурсов для повышения оплаты труда за счет реорганизации** неэффективных организаций и программ.

- В отношении руководителей федеральных государственных учреждений постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 предусмотрено с 2013 года установление федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции и полномочия учредителя, **предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения в кратности от 1 до 8**.
- С 2013 года предусматривается **заключение трудовых договоров с руководителями учреждений на основе типовой формы**, в которой в качестве одного из критериев оценки деятельности руководителя при назначении ему стимулирующих выплат будет предусмотрено **соотношение средней заработной платы работников** возглавляемого им учреждения, получаемой за осуществление возложенных на них должностных обязанностей за счет всех источников, **и средней заработной платы по соответствующему субъекту** Российской Федерации с учетом достижения средних для отдельных категорий работников показателей по каждому субъекту Российской Федерации, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761.
- Кроме того, в типовой форме трудового договора будет предусматриваться **конкретизация показателей и критериев оценки деятельности руководителя, размеров и условий назначения ему стимулирующих выплат**, что будет способствовать повышению эффективности работы руководителя и обеспечению реализации целей и задач деятельности учреждения.

С учетом указанной работы Правительством Российской Федерации будут установлены базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

Правовыми актами федеральных органов исполнительной власти будут утверждены:

- изменения, которые вносятся в профессиональные квалификационные группы (в случае необходимости их актуализации);
- типовые нормы труда (в случае их отсутствия), изменения, которые вносятся в типовые нормы труда;
- методические рекомендации по разработке органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений, их руководителей и работников по сферам деятельности, видам учреждений и основным категориям работников;
- методические рекомендации для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда;
- методические рекомендации по разработке систем нормирования труда в учреждениях;
- рекомендации по оформлению трудовых отношений с работниками при введении эффективного контракта в части установления показателей, критериев и условий осуществления стимулирующих выплат.

# Процедура разработки эффективного контракта и перехода на эффективный контракт

# Задачи образовательной организации

- внедрение новых ФГОС
- выполнение показателей качества образовательной услуги (отражены в государственном, муниципальном задании)
- выполнение задач развития образовательной организации (отражены в программе развития)

## Вероятная задача:

- выполнение указаний учредителя о выполнении показателей дорожных карт (региона, муниципалитета)
- достижение определенного положения в рейтингах, по иным результатам оценки деятельности ОО (необходимые показатели зависят от системы оценки)

# Первый шаг

- Определить, какие требования предъявляются к работе педагогического коллектива в целом, соответствующими документами. Какие виды деятельности требуются от коллектива, какое качество работы – общего результата - необходимо получить.



# Эффективный контракт -

- Трудовой договор, в котором конкретизированы:
- Должностные обязанности – первое и базовое требование к содержанию эффективного контракта
- Условия оплаты труда – вытекают из нормативного регулирования и принятых политических обязательств
- Показатели и критерии эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат – должны быть основаны на четком описании должностных обязанностей, как базы, и представлять собой сверх-высокую эффективность выполнения ЭТИХ ЖЕ обязанностей
- Меры соц.поддержки
- Необходимо учитывать положения новых профессиональных стандартов

# Второй шаг

- Четко описать БАЗОВЫЕ должностные обязанности работника, включая требования к процедурам, временным затратам. Они обязательны к выполнению, за невыполнение или ненадлежащее выполнение – дисциплинарная ответственность, за надлежащее выполнение – гарантированная часть заработной платы (базовая, компенсационные выплаты).
- Четко определить требования к квалификации работника (они могут быть выше, чем в ЕКС, проф. стандарте)
- Принцип трудового законодательства – «продается» рабочее время работника определенной квалификации, а не результат его труда (хотя, добросовестная работа квалифицированного работника неизбежно даст некий средний результат). Из текста трудового договора должен «вытекать» некий средний результат, который бы устраивал руководство. Ситуации, когда работник полностью выполняет требования трудового договора и должностной инструкции, но есть претензии к его работе – должны быть исключены.



Трудовое действие по профессиональному стандарту	Конкретизация для формулирования требований к выполнению должностной обязанности в образовательной организации
Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы	Как часто необходимо актуализировать программу? Она разрабатывается индивидуально либо во взаимодействии с другими работниками, если с другими, то с кем? Каким требованиям должна отвечать программа, в каком виде быть представлен ее проект?
Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования	Есть ли какие-то специальные требования к методам образовательной деятельности, используемым образовательным технологиям?
Участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды	В какой форме должно происходить такое участие, как часто, насколько обязательно?
Планирование и проведение учебных занятий	Как должно быть оформлено планирование учебного занятия? В какие сроки должно осуществляться? Каков объем учебных занятий?
Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению	Что именно считать систематическим, в какой форме он должен проводиться?
Проектирование и реализация воспитательных программ	Как часто необходимо актуализировать программу? Она разрабатывается индивидуально либо во взаимодействии с другими работниками, если с другими, то с кем? Каким требованиям должна отвечать программа, в каком виде быть представлен ее проект?
Помощь и поддержка в организации деятельности ученических органов самоуправления	В чем именно должна выражаться такая поддержка?
Использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся, помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка	Как именно, насколько часто, насколько интенсивно педагог обязан взаимодействовать с родителями? Каковы его обязательства в случае возникновения конфликта?
Организация олимпиад, конференций, турниров математических и лингвистических игр в школе и др.	Какие именно действия педагог обязан предпринять для организации олимпиад и т.п., насколько регулярно обязан это

Необходимые умения, знания по профессиональному стандарту	Конкретизация для формулирования требований к квалификации педагога в образовательной организации
Владеть формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п.	Есть ли какие-то конкретные требования к описанным формам и методам?
Владеть ИКТ-компетентностями: общепользовательская ИКТ-компетентность; общепедагогическая ИКТ-компетентность; предметно-педагогическая ИКТ-компетентность (отражающая профессиональную ИКТ-компетентность соответствующей области человеческой деятельности)	Есть ли какие-то конкретные требования? Например, требуется ли владение какими-то конкретными программами или версиями программ?
Сотрудничать с другими педагогическими работниками и другими специалистами в решении воспитательных задач	В чем должно выражаться такое сотрудничество?
Осуществлять (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическое сопровождение основных общеобразовательных программ	В чем должно выражаться такое сопровождение?
Разрабатывать рабочую программу по предмету, курсу на основе примерных основных общеобразовательных программ и обеспечивать ее выполнение	Как часто необходимо актуализировать программу? Она разрабатывается индивидуально либо во взаимодействии с другими работниками, если с другими, то с кем? Каким требованиям должна отвечать программа, в каком виде быть представлен ее проект?
Использовать современные способы оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся)	Есть ли какие-то конкретные требования к владению конкретными программами и т.п.?
Владеть основами работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием	Есть ли какие-то специальные требования к владению такой работой?

# Третий шаг

- Определить, какие результаты труда достаточно значимы, чтобы считать их сверх-эффективным выполнением должностных обязанностей.
- Достижение результата ВЫШЕ среднего, достижение такого результата НЕ обязательно, даже при добросовестной работе, недостижение НЕ может быть наказано, дисциплинарная ответственность, удержания из заработной платы и т.п. – невозможны.
- Только стимулирование (в т.ч. стимулирующая выплата. Она не гарантирована, т.к. не гарантирован результат, но если результат достигнут, выплата гарантирована).
- Только положительное стимулирование НЕ позволяет гарантировать достижение этих результатов, НЕ позволяет расстаться с работниками, не обеспечивающими такой результат. Работник может не хотеть прикладывать усилия для получения стимулирующей выплаты.
- Описать стимулирующие выплаты по схеме – результат (результат измерим), требования к подтверждению факта его наличия (результат доказуем), размер и периодичность выплаты, порядок назначения

<b>Работа с законными представителями обучающихся</b>	
<b>Задача организации</b>	Специальных требований не предъявляется
<b>Задача коллектива</b>	Обеспечить эффективную коммуникацию с законными представителями и соблюдение их прав, повысить за счет работы с ними продуктивность образовательного процесса с обучающимся
<b>Формулировка должностной обязанности</b>	Обеспечивает взаимодействие с законными представителями обучающихся, в формах, определенных (должностной инструкцией \ положением о работе с родителями \ иным документом)
<b>Дополнительные требования к квалификации работника</b>	Не установлено, если предполагается обеспечение коммуникации с использованием той или иной программы для ЭВМ – владение данной программой
<b>Требования к выполнению должностной обязанности</b>	<p>Выделяет не менее ... минут времени в неделю для очного общения с родителями, график приема доводит посредством ...</p> <p>Использует рабочую электронную почту для ответа на вопросы родителей, проверять почту обязан не реже, чем раз в два дня</p> <p>Инициативно доводит до родителей путем .... информацию о ....</p> <p>(И иное конкретное описание того, как именно должен работать с родителями педагог, чтобы претензий к этой работе не возникало)</p>
<b>«Базовый» результат, качество работы</b>	Налаженный диалог с родителями
<b>Отражение выполнения должностной обязанности в системе оплаты труда</b>	Входит в базовые должностные обязанности, за которые выплачивается оклад, отдельно не выделяется
<b>Выдающийся результат, качество работы</b>	Не устанавливается
<b>Стимулирующая выплата за достижение выдающегося результата</b>	Не устанавливается

Введение электронного журнала и дневника	
Задача организации	Обеспечить введение электронного журнала и дневника, представить учредителю отчет в установленный им срок
Задача коллектива	Обеспечить введение электронного журнала и дневника
Формулировка должностной обязанности	Ведет электронный журнал успеваемости, работает с электронным дневником обучающихся
Дополнительные требования к квалификации работника	Умение работать в программе для ЭВМ, в которой выполнены журнал, дневник
Требования к выполнению должностной обязанности	Заполняет журнал, дневник немедленно после проведения урока \ не позднее 4 часов дня за проведенный учебный день \ ...
«Базовый» результат, качество работы	Дневник, журнал заполнены в срок
Отражение выполнения должностной обязанности в системе оплаты труда	Поскольку обязанность только вводится, она поручается работнику в качестве дополнительной обязанности по соглашению сторон, устанавливается специальная доплата за ведение журнала, дневника. В последующем будет включена в основные должностные обязанности, за которые выплачивается должностной оклад.
Выдающийся результат, качество работы	Не устанавливается
Стимулирующая выплата за достижение выдающегося результата	Не устанавливается

## Работа с одаренными детьми

<b>Задача организации</b>	Обеспечить выполнение показателей по участию обучающихся в олимпиадах и иных подобных мероприятиях, определенные результаты участия в виде побед
<b>Задача коллектива</b>	Обеспечить участие обучающихся в олимпиадах и иных подобных мероприятиях, определенные результаты участия в виде побед
<b>Формулировка должностной обязанности</b>	Ведет работу с одаренными обучающимися
<b>Дополнительные требования к квалификации работника</b>	Не предъявляется
<b>Требования к выполнению должностной обязанности</b>	Фиксируется время, которое должно быть затрачено на ведение работы с одаренными обучающимися (в часах в неделю), средства контроля за выполнением обязанности (например, указанные часы должны быть проведены по установленному графику).
<b>«Базовый» результат, качество работы</b>	С одаренными обучающимися ведется дополнительная работа, они выезжают на олимпиады
<b>Отражение выполнения должностной обязанности в системе оплаты труда</b>	Входит в базовые должностные обязанности, за которые выплачивается оклад, отдельно не выделяется
<b>Выдающийся результат, качество работы</b>	Одаренный обучающийся не только принял участие в олимпиаде, но и занял то или иное место
<b>Стимулирующая выплата за достижение выдающегося результата</b>	Устанавливается размер выплаты (который может отличаться в зависимости от места и от уровня олимпиады), срок назначения выплаты (либо она однократно выплачивается), документы, которыми работник должен подтвердить факт, что его обучающийся занял то или иное место

# Введение работы с некоторыми обучающимися посредством дистанционных образовательных технологий

<b>Задача организации</b>	Организовать эффективную работу с лицами, обучающимися на дому
<b>Задача коллектива</b>	Организовать работу с отдельными обучающимися по индивидуальному учебному плану с использованием ДИТ
<b>Формулировка должностной обязанности</b>	Использует ДИТ
<b>Дополнительные требования к квалификации работника</b>	Владение необходимыми программами для ЭВМ
<b>Требования к выполнению должностной обязанности</b>	Описываются случаи, в которых работник обязан использовать ДИТ, фиксируется график, продолжительность такого использования, обязанности работника в ходе использования (например, ответы на вопросы обучающегося в том или ином режиме)
<b>«Базовый» результат, качество работы</b>	В отношении обучающегося реализован индивидуальный учебный план
<b>Отражение выполнения должностной обязанности в системе оплаты труда</b>	Входит в базовые должностные обязанности, за которые выплачивается оклад, отдельно не выделяется \ не входит в должностные обязанности, возлагается дополнительно за доплату
<b>Выдающийся результат, качество работы</b>	Публикация методических материалов, подготовленных для ведения образовательной деятельности с использованием ДИТ, и их применение другой образовательной организацией
<b>Стимулирующая выплата за достижение выдающегося результата</b>	Описываются размер, кратность выплаты, требования к форме публикации и подтверждению факта использования методических материалов иной организацией

## Введение инновационной рабочей программы учебной дисциплины

<b>Задача организации</b>	Обеспечить выполнение решения учредителя о реорганизации преподавания ряда дисциплин в базовой школе с тем, чтобы обучающиеся филиалов имели возможность осваивать данные дисциплины с выездом в базовую школу
<b>Задача коллектива</b>	Создать рабочие программы учебных дисциплин, рассчитанные на интенсивное освоение дисциплины
<b>Формулировка должностной обязанности</b>	Разрабатывает учебно-методическую документацию
<b>Дополнительные требования к квалификации работника</b>	Не установлено
<b>Требования к выполнению должностной обязанности</b>	Описан срок разработки, критерии, которым должна отвечать рабочая программа, формат представления рабочей программы для утверждения
<b>«Базовый» результат, качество работы</b>	Имеется рабочая программа учебного предмета, которая позволяет обучающимся из филиалов освоить данный предмет с выездом в базовой школе
<b>Отражение выполнения должностной обязанности в системе оплаты труда</b>	Входит в базовые должностные обязанности, за которые выплачивается оклад, отдельно не выделяется
<b>Выдающийся результат, качество работы</b>	Рабочая программа используется другой образовательной организацией
<b>Стимулирующая выплата за достижение выдающегося результата</b>	Описываются размер, кратность выплаты, требования к подтверждению факта использования методических материалов иной организацией



<b>Введение преподавания учебного предмета на иностранном языке</b>	
<b>Задача организации</b>	Ввести определенное программой развития образовательной организации количество учебных предметов, преподаваемых на иностранном языке
<b>Задача коллектива</b>	Разработать рабочие программы учебных предметов, преподаваемых на иностранном языке, и вести преподавание на иностранном языке
<b>Формулировка должностной обязанности</b>	Разрабатывает учебно-методическую документацию на иностранном языке Преподает на иностранном языке
<b>Дополнительные требования к квалификации работника</b>	Владение иностранным языком свободно
<b>Требования к выполнению должностной обязанности</b>	Дополнительных (к требованиям, предъявляемым для выполнения работы на родном языке) не устанавливается
<b>«Базовый» результат, качество работы</b>	Преподавание определенных учебных предметов происходит на иностранном языке
<b>Отражение выполнения должностной обязанности в системе оплаты труда</b>	За разработку методической документации и преподавание на иностранном языке назначается компенсационная выплата.
<b>Выдающийся результат, качество работы</b>	Рабочая программа используется другой образовательной организацией, рабочая программа получила признание в виде включения в определенный рейтинг или перечень, педагог удостоен за преподавание дисциплины определенной награды
<b>Стимулирующая выплата за достижение выдающегося результата</b>	Описываются размер, кратность выплаты, требования к подтверждению факта использования рабочей программы иной организацией, ее включения в определенный рейтинг или перечень, получения награды

# Четвертый шаг

- Продумать особенности распределения должностных обязанностей внутри коллектива
  - Особенности должностных обязанностей могут вытекать из квалификации сотрудника (как более или менее эффективного для выполнения конкретной задачи)
  - Особенности распределения должностных обязанностей могут предопределяться необходимостью оптимизировать нагрузку внутри коллектива (например, в зависимости от размера аудиторной нагрузки)
- Продумать вопрос снижения временных затрат на отчетность и иную административную нагрузку
- Продумать вопрос изменения системы оплаты труда, правил внутреннего трудового распорядка и иных связанных локальных нормативных актов

- Введение эффективного контракта – в порядке, установленном ст. 74 Трудового кодекса

МЦФЭР

ОБРАЗОВАНИЕ

- Статья 72. Изменение определенных сторонами условий трудового договора
- Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается **только по соглашению** сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

- Статья 72.1. Перевод на другую работу. Перемещение
- Перевод на другую работу - постоянное или временное **изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре)**, при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника ....
- Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, **если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.**

## Статья 74. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда

- В случае, когда **по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда** (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, **за исключением изменения трудовой функции работника.**
- О предстоящих **изменениях** определенных сторонами условий трудового договора, а также о **причинах**, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника **в письменной форме не позднее чем за два месяца**, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.
- ...
- Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

- Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.
- При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового Кодекса.

# Статья 178. Выходные пособия

- Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:
- ...
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).



**Спасибо за внимание!**

МЦФЭР

ОБРАЗОВАНИЕ