

РАССМОТРЕНО на общем собрании работников учреждения МБОУ «Лукашевская СОШ» Протокол № 2 от 28.12.2017	РАССМОТРЕНО на заседании Управляющего совета МБОУ «Лукашевская СОШ» Протокол №2 от 28.12.2017	СОГЛАСОВАНО Председатель профсоюзного комитета МБОУ «Лукашевская СОШ» Аристова Т.В. <i>Аристова</i>	УТВЕРЖДЕНО Приказом МБОУ «Лукашевская СОШ» № 9 от 10.01.2018
---	---	---	--



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И
СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА
РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

п. Лукаши
2018 г.

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему отношений в области оплаты труда между работодателем и работниками муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лукашевская средняя общеобразовательная школа» (далее - работники).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденным Постановлением Правительства Ленинградской области от 15.06.2011 года № 173 (с изменениями на 24 апреля 2017 года) (далее Положением), действующего трудового законодательства, Устава МБОУ «Лукашевская СОШ» (далее – Учреждение), в соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2013 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; Трудовым кодексом РФ; распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг.»; распоряжением Правительства Ленинградской области от 24.04.2013 г. № 179-р «Об утверждении плана мероприятий («Дорожной карты») «Изменения в отрасли социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Ленинградской области»; постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителями государственного (муниципального) учреждения; письмом Минобрнауки России от 20.06.2013 года № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»; Приказом Министерства образования и науки России от 29.08.2013 г. № 1011 «О реализации распоряжения Правительства Российской Федерации от 30.12.2012 года № 2620-р»; Постановлением администрации Гатчинского муниципального № 4689 от 27.10.2011 года с изменениями и дополнениями на 01.01.2014 года «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях Гатчинского муниципального района по видам экономической деятельности».

1.3. Цели применения настоящего Положения:

- обеспечение усиления мотивации работников в решении стратегических и оперативных задач, стоящих перед Учреждением;
- обеспечение материальной заинтересованности работников в творческом и ответственном отношении к выполнению трудовых (должностных)

обязанностей;

- достижение упорядоченности системы оплаты труда;
- оптимизация планирования и управления расходами, предусмотренными на оплату труда.

1.4. Настоящее Положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с Учреждением на основании заключенных трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

1.5. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников Учреждения с учетом специфики организации труда и его оплаты в Учреждении.

1.6. Общий контроль за исчислением заработной платы и установлением доплат и надбавок в учреждении осуществляет директор.

1.7. Размер заработной платы работникам Учреждения определяется в соответствии с настоящим Положением в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, типа подразделения (должности), профессионального уровня, степени достижения установленных показателей для Учреждения с учетом личного вклада работника в эффективность и результативность деятельности Учреждения.

1.8. Заработная плата выплачивается следующим образом: аванс выплачивается до 25 числа месяца, за который начисляется заработная плата; основная часть заработной платы выплачивается до 10 числа месяца, следующего за месяцем, за который начисляется заработная плата.

1.9. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством РФ, локальными нормативными актами Учреждения и/или соглашением сторон.

1.10. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом руководителя Учреждения и действует бессрочно до замены его новым Положением.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Месячный фонд оплаты труда работников Учреждения определяется как сумма:

- расходов на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) всех штатных единиц по штатному расписанию;
- расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;
- расходов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок к должностным окладам.

2.2. Годовой фонд оплаты труда Учреждения рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12. Средства на осуществление

стимулирующих выплат предусматриваются в размере, составляющем не менее 30 процентов от суммы должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) по Учреждению.

2.3. Конкретный объем средств на установление стимулирующих выплат работникам Учреждения определяется приказом учредителя в пределах, утвержденных ассигнований на соответствующий год с учетом средств от реализации дополнительных платных образовательных услуг, направленных учреждением на достижение выше обозначенных целей.

Объем средств на установление стимулирующих выплат работникам Учреждения устанавливается с учетом соотношения фактической и нормативной наполняемости классов (групп).

В случае если показатели наполняемости классов (групп) в среднем по Учреждению ниже установленных предельными штатными нормативами, утвержденными нормативными правовыми актами, объем средств на установление стимулирующих выплат работникам Учреждения устанавливается в размере исходя из соотношения расчетной и нормативной наполняемости.

2.4. Администрация Учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты труда за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих выплат, средства, высвободившиеся в результате оптимизации реализации образовательных программ начального, основного и среднего общего образования, а также штата Учреждения.

3. Должностные оклады. Фиксированное вознаграждение

3.1. Должностной оклад выплачивается за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета персональных надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре (контракте) в зависимости от масштаба управления и среднего оклада основного персонала (далее - СДО).

Для расчета величины СДО принимаются должные оклады основного персонала по действующему на дату установления должностного оклада руководителя Учреждения штатному расписанию. Величина СДО определяется как среднее арифметическое должностных окладов основного персонала Учреждения. При изменении должностных окладов основного персонала Учреждения одновременно производится перерасчет должностного оклада руководителя Учреждения.

Перечень должностей, отнесённых к основному персоналу для определения размеров должностного оклада руководителя, показатели масштаба

управления, а также порядок отнесения Учреждения к группе по оплате труда его руководителя, определяются по видам экономической деятельности в соответствии с разделом приложений 3-7 Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях Гатчинского муниципального района по видам экономической деятельности.

Масштаб управления и соответствующая ему группа по оплате труда, к которой отнесено Учреждение, ежегодно утверждается приказом (распоряжением) учредителя, на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 01 сентября текущего года.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются приказом учредителя в размере 90 процентов должностного оклада руководителя Учреждения.

Должностной оклад главного бухгалтера Учреждения устанавливается в размере 80% должностного оклада руководителя Учреждения.

3.4. При наличии оснований, приказом (распоряжением) учредителя устанавливаются персональные надбавки к должностному окладу руководителя Учреждения.

3.5. При наличии оснований, приказом руководителя Учреждения устанавливаются персональные надбавки к исчисленным должностным окладам заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

3.6. Должностной оклад работников Учреждения определяется путем умножения расчетной величины, устанавливаемой законом Ленинградской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период на межуровневый коэффициент, установленный для каждой профессиональной квалификационной группы.

4. Особенности исчисления заработной платы учителей

4.1. Месячная заработная плата учителей Учреждения устанавливается при тарификации и определяется путем умножения размеров должностных окладов (ставок заработной платы), установленных с учетом персональных повышений за квалификационную категорию и компенсационных выплат на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку.

Таким же образом исчисляется месячная заработная плата:

- учителей, осуществляющих педагогическую деятельность на условиях совместительства;
- учителей, для которых Учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также при проведении занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья

к специальной медицинской группе.

4.2. Установленная при тарификации заработная плата учителям выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.3. Тарификация учителей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами Учреждения на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

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

5. Компенсационные выплаты

5.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по Учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работников.

5.2. Педагогическим работникам Учреждения при наличии основания выплачиваются компенсационные выплаты за особые условия труда.

В компенсационные выплаты за особые условия труда входят следующие виды выплат:

-за выполнение функций классного руководителя:

в размере 2000 рублей, при условии, что списочная наполняемость обучающихся в классе не ниже нормативной (14 человек). Если списочная наполняемость класса ниже нормативной, доплата уменьшается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости.

-за проверку письменных работ:

в процентах пропорционально учебной нагрузке и соотношению списочной и нормативной наполняемости классов (групп):

в начальной школе (1-4 классы) - 10%; в 5-11 классах по русскому языку - 20%; в 5-11 классах по математике - 15%;

в 2-11 классах по иностранному языку - 10%.

5.3. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за

день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6. Стимулирующие выплаты

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев и показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы (Приложение).

6.2. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются в порядке, предусмотренном нормативными актами учредителя.

6.3. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя устанавливаются в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

6.4. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения и его заместителям в случае их работы в качестве учителей в Учреждении выплачиваются на общих основаниях.

6.5. Размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться как в процентном отношении к должностным окладам, так и в абсолютном значении.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения и в объеме средств, определенных приказом учредителя на очередной финансовый год. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи.

6.6. Работникам Учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

6.6.1. Стимулирующие выплаты, устанавливаемые на временной (на определенный срок) основе:

- за интенсивность и высокие результаты работ на основании показателей и критериев качества и результативности труда работников.

6.6.2. Премияльные выплаты:

- по итогам работы (месяц, квартал, четверть, полугодие, год - календарный, учебный);

- к праздничным и юбилейным датам;

6.6.3. Иные выплаты.

6.6.4. Персональные надбавки.

7. Условия для назначения и снятия стимулирующих выплат

7.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части ФОТ.

7.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются ежемесячно по результатам труда работников Учреждения за предыдущий период.

7.3. Система стимулирующих выплат работникам Учреждения включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям (педагогическим и непедагогическим) работников Учреждения.

7.4. Распределение поощрительных выплат работникам по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления Учреждением, на основании представления руководителя Учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

7.5. Конкретные размеры иных выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы и высокое качество выполняемых работ устанавливаются приказом руководителя Учреждения в фиксированных денежных суммах или процентном отношении, издаваемым по представлению комиссии Учреждения по распределению и назначению стимулирующих выплат.

7.6. Основанием для поощрительных выплат работникам Учреждения являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании разработанных критериев и показателей. Критерии оцениваются в установленных баллах (Приложение).

7.7. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям.

Единовременное премирование работников школы осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

7.8. Если на работника школы налагалось или наложено дисциплинарное взыскание, имеют место случаи травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и

здоровье учащихся была возложена на данного работника, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются.

7.9. Стимулирующая выплата может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке (должностному окладу).

7.10. Вновь принятым работникам стимулирующие выплаты устанавливаются по истечению первого отчетного периода их работы в школе (месяц, квартал, учебный год, календарный год).

8. Стимулирующие выплаты, устанавливаемые на временной основе(на определенный срок)

8.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы из стимулирующего фонда:

8.1.1. Работникам не занятым на педагогической работе (административный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается ежегодно в процентах от должностного оклада (до 70%) или фиксированной суммой в соответствии со следующими критериями:

- сложность (выполнение непредвиденных работ, умение вырабатывать оптимальное решение, умение определять приоритеты в работе;
- напряженность работы (интенсивность и напряжённость работы в должности);
- ненормированность (выполнение при необходимости эпизодически своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени);
- увеличенного объёма труда;
- оперативность (оперативность в принятии решения, оперативность в исполнении поручений, своевременность выполнения внеплановых заданий и поручений руководителя Учреждения).

Данная выплата устанавливается ежегодно приказом руководителя Учреждения.

Выплата относится к расходам Учреждения на оплату труда, выплачивается одновременно с заработной платой и включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

8.1.2. Педагогическим или другим категориям работников, выполняющим указанные функции, за интенсивность, высокие результаты и качество работы, а также их заинтересованность в эффективном функционировании учреждения, в повышении качества оказываемых услуг устанавливается ежегодно педагогическим и другим работникам Учреждения осуществляется в процентах от должностного оклада за:

- организацию горячего питания в школе - до 30 % или 5000 рублей;

- функции контрактного управляющего – до 60% или 10000 рублей;
- работу по составлению и корректировке расписания занятий школы – до 50%;
- ведение протоколов педагогических советов, собраний, комиссий - до 10 %;
- осуществление функций председателя профсоюзной организации - до 10 %;
- осуществление функций администратора Дневника RU - до 30 %;
- обработку данных мониторингов - до 30 %;
- поддержку сайта Учреждения - до 30 %;
- осуществление мероприятий по информатизации образовательного процесса - до 50%;
- организацию дистанционного обучения учащихся - до 20 %;
- составление расписания и его корректировку - до 50 %;
- организацию работы на пришкольном участке, озеленение помещений школы - до 20 % и др.

8.2. Выплаты из стимулирующего фонда педагогического персонала:

8.2.1. Выплата за сложность, напряженность и оперативность работы выплачивается педагогическим работникам в соответствии с утвержденными критериями и показателями эффективности деятельности педагогических работников Учреждения (Приложение) и общей суммой баллов по каждому педагогу. Далее определяется общая сумма баллов по всем педагогам.

Сумма стимулирующих выплат делится на общее количество баллов по всем педагогам, таким образом, определяется денежная сумма, приходящаяся на единицу коэффициента стимулирования. Сумма поощрения отдельного педагога определяется умножением *коэффициента стимулирования* на денежную сумму, приходящуюся на единицу коэффициента.

Размер выплат за сложность, напряженность и оперативность работы педагогическим работникам Учреждения устанавливается на заседании тарификационной комиссии на основании служебных записок руководителей МО, социального педагога, заместителей директоров по УВР и ВР, анкеты самоопределения качества педагогического труда, представляемых на имя руководителя Учреждения до 23 числа каждого месяца, фиксируется в протоколе комиссии и выплачивается на основании приказа руководителя Учреждения.

8.3. Премияльные выплаты по итогам работы

Премирование работников Учреждения производится в целях усиления материальной заинтересованности работников и улучшения результатов их деятельности.

При наличии оснований, в целях поощрения работников за выполненную работу им выплачиваются следующие премиальные выплаты:

- по итогам работы (за период: квартал, год - календарный, учебный);
- за выполнение особо важных и срочных работ.

Основными критериями для выплаты работникам премии «За успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей по итогам работы за *период*» являются:

- успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей;
- выполнение плановых мероприятий;
- соблюдение трудовой дисциплины;
- соблюдение сроков исполнения документации;
- своевременная сдача отчетности, установленная локальными актами образовательного учреждения;
- качественная подготовка нормативных правовых, локальных актов, отчетных и иных документов (подготовка документов в соответствии с установленными требованиями, юридически грамотное составление документа, отсутствие стилистических и грамматических ошибок).

При невыполнении работником хотя бы одного из критериев вне зависимости от применения к работнику мер дисциплинарного взыскания премия не выплачивается (или выплачивается в меньшем размере).

При наличии не снятого с работника дисциплинарного взыскания в отчетном периоде премия не выплачивается.

Вне зависимости от применения к работнику мер дисциплинарного взыскания премия не выплачивается при установлении факта грубого нарушения трудовой дисциплины (прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены); появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации- работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника; совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях; установленного комиссией по охране

труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий).

За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, премия не начисляется.

Работники дополнительно могут премироваться к профессиональным праздникам и праздничным датам, за выполнение особо важных и ответственных заданий и поручений руководителя Учреждения, а также участие в выполнении важных (особо важных) работ и мероприятий (в том числе участие в соревнованиях, профессиональных конкурсах-смотре и т.д.).

Премии относятся к расходам Учреждения на оплату труда, выплачивается одновременно с заработной платой и включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

9. Иные выплаты

Учреждение вправе, при наличии фонда экономии оплаты труда, оказывать работникам Учреждения материальную помощь:

- в связи с юбилейными и торжественными датами работников;
- в связи с выходом на пенсию по достижении пенсионного возраста;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи со стихийным бедствием или другим чрезвычайным обстоятельством;
- в связи со смертью близких родственников (родители, супруги и др.).

Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзной организацией.

Единовременная материальная помощь может быть оказана работнику по приказу руководителя Учреждения на основании его личного письменного заявления с приложением подтверждающих документов.

10. Персональные надбавки

Размеры и порядок установления персональных надбавок к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы для педагогических работников):

10.1. Работникам, имеющим ученую степень по профилю деятельности, если иное не предусмотрено настоящим Положением, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за ученую степень в размерах:

- кандидата наук - 1500 руб.;
- доктора наук - 3500 руб.

10.2. Работникам, имеющим почетные звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за почетное звание при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности Учреждения присвоенному званию, если иное не установлено настоящим Положением, в размерах:

- почетное звание «Народный», «Заслуженный работник культуры» и «Заслуженный деятель искусств» - 30 %;
- почетное звание «Заслуженный» - 20 %;
- звание «Почетный учитель» - 20 %;
- звание «Почетный учитель Ленинградской области» - 20 %;
- звание «Отличник народного просвещения» - 15 %;
- нагрудный знак «Почетный работник общего образования РФ» - 15 %.

При наличии у работника нескольких почетных званий (званий) персональная надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

10.3. Персональная надбавка устанавливается:

педагогическим работникам Учреждения за квалификационную категорию в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

- имеющим высшую квалификационную категорию - 30 %;
- имеющим первую квалификационную категорию - 20 %;

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

10.4. Назначение и изменение размеров персональных надбавок производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня принятия решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного, отраслевого (ведомственного), в том числе спортивного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома.

Мотивированное мнение Профсоюзного комитета учтено. Протокол от 10.01.2013

№ 1 Председатель профсоюзного комитета Алексей