

## **1. Общие положения.**

**1.1.** Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ «ООШ №33» (далее – Учреждения) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, а также оказания материальной помощи работникам.

**1.2.** Основанием для стимулирования работников Учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, чёткое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя Учреждения, решений педагогического совета Учреждения.

**1.3.** Доля стимулирующей части фонда оплаты труда составляет - 43,77% (учителя – 75%, прочий персонал – 25%) и направляется на стимулирующие выплаты и материальную помощь.

**1.4.** Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда, расчётный размер которой составляет – 43,77 % от фонда оплаты труда и распределяется по видам в следующем размере:

премиальные выплаты по итогам работы 67%;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы 30%;

иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3% от стимулирующего фонда и (или) при наличии экономии).

**1.5.** Доля каждого вида выплат определяется на совместном заседании администрации, совета трудового коллектива и Управляющего совета, оформляется протоколом.

**1.6.** Соответствие деятельности работников к установлению доплат работникам Учреждения определяется:

- комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и согласовывается с Управляющим советом при распределении премиальных выплат по итогам работы;
- совместным заседанием администрации, советом трудового коллектива и Управляющего совета при распределении остальных видов стимулирующих выплат.

**1.7.** Все неиспользованные в текущем месяце выплаты за интенсивность, за качество и высокие результаты работы, за стаж непрерывной работы, выслугу лет, иные поощрительные выплаты переносятся в премиальные выплаты по итогам работы, увеличивая стоимость балла в текущем месяце.

**1.8.** В случае отсутствия необходимых средств в текущем месяце стимулирующие выплаты по отдельным видам не выплачиваются.

**1.9.** Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

**1.10.** Стимулирующие выплаты и материальная помощь в июле не производятся в связи с нахождением работников в очередном отпуске.

**1.11.** «Положение о стимулировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа №33» (МБОУ «ООШ №33») разрабатывается, принимается, изменяется в соответствии с «Положением о порядке разработки и принятия локальных нормативных актов в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Основная общеобразовательная школа №33» (МБОУ «ООШ №33»).

## **2. Премииальные выплаты по итогам работы**

**2.1.** Установление премиальных выплат по итогам работы работникам МБОУ «ООШ №33» из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее – комиссия), образованной в учреждении на общем собрании трудового коллектива, утверждённой приказом директора учреждения с обязательным участием в ней председателя СТК и представителя управляющего совета.

**2.2.** Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников Учреждения в виде премии по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

**2.3.** Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности по полугодиям: I полугодие (январь-июнь), II полугодие (июль-декабрь). Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

**2.4.** Премиальные выплаты по итогам работы за отчётный период не начисляются работнику, получившему дисциплинарное взыскание в соответствии с трудовым кодексом РФ за нарушение трудовой дисциплины, невыполнение Устава Учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка и других нормативных актов. Дисциплинарное взыскание должно быть зафиксировано в приказе по учреждению,

**2.5.** Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в соответствии с показателями эффективности деятельности.

**2.6.** Показатели эффективности деятельности для учителей устанавливаются в соответствии с приложением №2 (для 1-4 классов) и приложением №3 (для 5-9 классов) к приказу комитета образования и науки от 21.11.2014 №1147 приложение №4.1 и приложение 4.2 к Методическим рекомендациям по разработке показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных учреждений и педагогических работников по типам учреждений (приложение №1 к настоящему Положению).

Форма и содержание оценочного листа с показателями эффективности деятельности прочего персонала Учреждением устанавливаются самостоятельно по согласованию с советом трудового коллектива и управляющим советом. Показатели эффективности зафиксированы в оценочном листе работника (приложение №2 к настоящему Положению).

Установление показателей эффективности, не связанных с результативностью труда, не допускается.

**2.7.** К каждому показателю эффективности устанавливаются индикаторы измерения, которые оцениваются количеством баллов. Индикатор измерения может иметь несколько вариантов уровней достигаемых значений, каждый из которых имеет соответствующее количество баллов. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальный балл. Сумма баллов по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальное количество баллов – 100.

Сумма баллов по индикаторам измерения в оценочном листе составляет общее количество баллов за отчётный период.

**2.8.** Размер причитающихся премиальных по итогам работы за отчётный период работникам учреждения определяется исходя из количества набранных баллов и стоимости одного балла.

Стоимость одного балла определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учётом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределённой пропорционально видам выплат, плюс оставшиеся в текущем месяце суммы от других стимулирующих выплат и фактически набранного количества баллов всеми работниками учреждения.

**2.10.** Максимальное количество баллов у всех категорий работников: педагогические работники, АУП, МОП, УВП - 100 баллов. Стоимость балла по категориям работников: педагогические работники, АУП, МОП, УВП должна быть разная.

**2.11.** Премияльные выплаты, начисленные по итогам работы за прошедший расчётный период (полугодие) и выплачиваемые ежемесячно в течение следующего расчётного периода, вне зависимости от причин отсутствия на работе работника во время расчётного периода должны быть выплачены ему полностью в данном расчётном периоде. Однако при рассмотрении размеров премий в следующем расчётном периоде размер ежемесячно выплачиваемой премии должен быть установлен с учётом отработанного времени, т.е. уменьшен пропорционально времени его отсутствия на работе в расчётном периоде. Пропущенными считаются дни нахождения на б/л, учёба с отрывом от производства, отпуск без содержания, ежегодный отпуск, если он был в иные от всех сроки. Количество пропущенных дней делится на 6 месяцев и в следующем расчётном периоде ежемесячно данное число дней вычитается из количества дней для расчета премии.

Оставшиеся суммы выплат вновь добавляются к общей сумме и распределяются между всеми.

**2.12.** В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчётного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) ежемесячно производится перерасчёт стоимости единицы оценки премиальных выплат по итогам работы (балл) и, соответственно, размер начисленных выплат. При этом количество баллов остаётся неизменным на весь отчётный период, кроме тех случаев, когда были допущены ошибки и обнаружены позже, о чём составляется соответствующий протокол премиальной комиссии.

**2.13.** По окончании полугодия в течение недели работник заполняет оценочный лист с обоснованием показателей эффективности деятельности и предоставляет в премиальную комиссию для рассмотрения.

**2.14.** Форма и содержание оценочного листа работника с показателями эффективности устанавливаются решением общего собрания при рассмотрении и принятии положений об оплате труда и стимулировании работников учреждения.

**2.15.** Премияльная комиссия рассматривает оценочный лист работника, в которой согласно показателям эффективности деятельности выставляется самооценка и оценка комиссии (приложение №1, 2).

**2.16.** Комиссия принимает решение о размере выплаты каждому работнику открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

**2.17.** Решение комиссии согласовывается с председателем СТК и председателем управляющего совета.

**2.18.** Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

**2.19.** В случае расхождения самооценки работника и оценки комиссии составляется протокол разногласий, в котором члены комиссии дают письменное обоснование выставленной оценки. Протокол подписывают члены комиссии и работник.

**2.20.** Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого директор Учреждения издает приказ о выплате премиальных выплат по итогам работы, согласованный с председателем СТК и председателем управляющего совета. Данный приказ является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

**2.21.** Премияльные выплаты вновь принятому работнику устанавливаются на основании результатов их деятельности через месяц после принятия на работу.

### **3. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

**3.1.** К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения;

- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- выплата молодым специалистам.

**3.2.** Решение о распределении выплат за интенсивность и высокие результаты работы принимается на совместном заседании администрации, совета трудового коллектива и Управляющего совета, оформляется протоколом.

На основании протокола издаётся приказ директора учреждения.

**3.3.** Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяются учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, учредителем, администрацией учреждения.

**3.4.** Молодым специалистам устанавливается следующая выплата по основному месту работы:

- 850 рублей - при стаже работы до одного года;
- 640 рублей - при стаже работы от одного года до двух лет;
- 420 рублей - при стаже работы от двух до трех лет;
- 1060 рублей - при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании» (далее - Закон).

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

- копия паспорта;
- копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;
- копия трудовой книжки;
- копия приказа о назначении на должность педагогического работника в образовательном учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника.

**3.5.** В учреждении решением общего собрания установлены следующие виды выплат за интенсивность и высокие результаты работы:

**3.5.1.реализация отдельных видов деятельности учреждения**

<b>3.5.1.1.</b>	Ведение мониторинга "Доксель"	3000 руб.
<b>3.5.1.2.</b>	Ведение отчета по форме ОО-1	3000 руб.
<b>3.5.1.3.</b>	Ведение АиС	3000 руб.
<b>3.5.1.4.</b>	Обслуживание электронного журнала: -учитель -учитель информатики -секретарь	2000 руб. 1500 руб. 3000 руб.
<b>3.5.1.5.</b>	Подготовка ОУ к началу учебного года, зимнему сезону, к лицензированию, аккредитации, к проведению мероприятий разного уровня: -учитель -зам.директора по УВР, ВР, БЖ	500 руб. 1000 руб.

	-зам.директора по АХР	3000 руб.
<b>3.5.1.6.</b>	Организация проведения субботников. Однократное участие в субботнике.	1000 руб. 300 руб.
<b>3.5.1.7.</b>	Подготовка и предоставление персонифицированных данных, координация взаимодействия с пенсионным фондом	2000 руб.
<b>3.5.1.8.</b>	Работа по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования	3000 руб.
<b>3.5.1.9.</b>	Взаимодействие с Городской больничной кассой, включая оформление и продление медицинских полисов работников Учреждения, больничных листов.	1000 руб.
<b>3.5.1.10.</b>	Работа по вырубке опасных для жизни учащихся зелёных насаждений на территории ОУ	3000 руб.
<b>3.5.1.11.</b>	Работа по посадке зелёных насаждений на территории ОУ	2000 руб.
<b>3.5.1.12.</b>	Покос травы на территории ОУ: 50% площади 100% площади	3000 руб. 6000 руб.
<b>3.5.1.13.</b>	Подготовка и оформление договоров, документов в различные инстанции	3000 руб.
<b>3.5.1.14.</b>	Очистка территории и крыши ОУ от снега, льда, сосулек: 25% площади 50% площади	3000 руб. 6000 руб.
<b>3.5.1.15.</b>	Сохранность школьной мебели, рабочего инструмента, наглядных пособий, ИВТ, рабочего инвентаря и соблюдение санитарных норм на рабочем месте, в кабинете, во внутренних помещениях, в здании школы	2000 руб.
<b>3.5.1.16.</b>	Обслуживание сайта: — обновление, — ведение постоянных рубрик, — регулярное размещение информационного материала; — разовое размещение информационного материала, — техническое обслуживание	500 руб. 500 руб. 1000 руб. 500 руб. 1000 руб.
<b>3.5.1.17.</b>	Организация витаминизации и бесплатного питания	3000 руб.
<b>3.5.1.18.</b>	Организация и проведение ГИА, мониторинговых исследований	2000 руб.
<b>3.5.1.19.</b>	Подготовка и проведение: — методических, педагогических советов; — производственных совещаний; — общешкольных родительских собраний; — конференций, семинаров	1000 руб. 500 руб. 1000 руб. 1500 руб.
<b>3.5.1.20.</b>	Участие в работе аттестационной комиссии по аттестации педагогических кадров	1000 руб.
<b>3.5.1.21.</b>	Оформление наградного материала	1000 руб.
<b>3.5.1.22.</b>	Разработка внутришкольных нормативно-организационных документов	3000 руб.
<b>3.5.1.23.</b>	Содержание в исправном состоянии: — лабораторного оборудования и подготовка оборудования к проведению экспериментов (на уроках физики, химии, биологии); — оборудования кабинета технологии, его наладка, проверка,	1000 руб. 3000 руб.

	регулирование; — кабинета информатики.	1500 руб.
<b>3.5.1.2</b> <b>4.</b>	Координация взаимодействия: — с учреждениями культуры, — внешкольными учреждениями, — органами опеки и социальной защиты.	1500 руб. 1000 руб. 1000 руб.
<b>3.5.1.2</b> <b>5.</b>	Разработка учебно-методического комплекса по программам: — программы учебного плана (за 1) — программы внеурочной деятельности (за 1) — общеобразовательные программы по начальной, основной школе (за 1)	1500 руб. 1000 руб. 3000 руб.
<b>3.5.1.2</b> <b>6.</b>	Организация работы по внедрению дистанционных образовательных технологий.	3000 руб.
<b>3.5.1.2</b> <b>7.</b>	За руководство творческой группой по внедрению ДОТ	2000 руб.
<b>3.5.1.2</b> <b>8</b>	За участие в работе творческой группе по внедрению ДОТ	1000 руб.
<b>3.5.1.2</b> <b>9</b>	Применение в учебном процессе: - новых информационных технологий - дистанционных образовательных технологий	2000 руб. 3000 руб.
<b>3.5.1.3</b> <b>0</b>	Ведение отчетов "Электронная школа" -учитель -секретарь	2000 руб. 3000 руб.
<b>3.5.1.3</b> <b>1</b>	Организация проведения общешкольных психолого-педагогических исследований, мониторинговых	2000 руб.
<b>3.5.1.3</b> <b>2</b>	Участие в проведении общешкольных психолого-педагогических исследований, мониторинговых	1000 руб.
<b>3.5.1.3</b> <b>3.</b>	Выполнение обязанностей контрактного управляющего	2000 руб.
<b>3.5.1.3</b> <b>4</b>	Организация и проведение предметных недель	1000 руб.
<b>3.5.1.3</b> <b>5</b>	Участие в ярмарке "Карьера. Образование. Занятость"	2000 руб.
<b>3.5.1.3</b> <b>6</b>	Организация летнего отдыха: — начальник лагеря, старший воспитатель — классный руководитель — воспитатель на отряде.	2000 руб. 1000 руб. 1000 руб.
<b>3.5.1.3</b> <b>7</b>	Организация внеклассной работы в каникулярное время: — заместитель директора по ВР — классный руководитель — руководитель кружка	2000 руб. 1000 руб. 1000 руб.
<b>3.5.1.3</b> <b>8</b>	За обслуживание орг. техники	2000 руб.
<b>3.5.1.3</b> <b>9</b>	Работа с документацией по кадрам	1500 руб.
<b>3.5.1.4</b> <b>0</b>	Педагогическая адаптация молодых специалистов: — стаж работы в ОУ от 0 до 1 года — стаж работы в ОУ от 1 года до 2-х лет — стаж работы в ОУ от 2-х лет до 3-х лет	3000 руб. 2000 руб. 1000 руб.
<b>3.5.1.4</b>	Организация методических пар «наставник – молодой специалист»	1000 руб.

<b>1</b>		
<b>3.5.1.4</b> <b>2</b>	При награждении по итогам работы: <ul style="list-style-type: none"> <li>• областной уровень (Администрация Кемеровской области, Департамент образования и науки Кемеровской области);</li> <li>• муниципальный уровень (Администрация города, Совет народных депутатов, КОиН);</li> <li>• районный уровень (Администрация района, отдел образования)</li> </ul>	3000 руб. 2000 руб. 1000 руб.
<b>3.5.1.4</b> <b>3</b>	За работу в группах по иностранному языку с наполняемостью группы свыше 13 человек за каждого учащегося	из расчета тарифной ставки
<b>3.5.1.4</b> <b>4</b>	За участие в социально-значимых акциях и мероприятиях: <ul style="list-style-type: none"> <li>-районный уровень</li> <li>-муниципальный уровень</li> </ul>	1000 руб. 2000 руб.

**3.5.2.особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения):**

<b>3.5.2.1.</b>	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения (при издании приказа расшифровать).	3000 руб.
<b>3.5.2.2.</b>	За контроль за работой и сохранностью систем видеонаблюдения, взаимодействие с вневедомственной охраной.	1000 руб.
<b>3.5.2.3.</b>	Выполнение срочных ремонтно-строительных работ, необходимых для безаварийной работы Учреждения (при издании приказа расшифровать)	2000 руб.

**3.5.3.организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения:**

<b>3.5.3.1.</b>	Результаты ГИА по предметам выше, чем в среднем по городу: <ul style="list-style-type: none"> <li>— по обязательным предметам</li> <li>— по предметам по выбору при участии более 50% обучающихся</li> <li>— по предметам по выбору при участии менее 50% учащихся</li> </ul>	5000 руб. 3000 руб. 2000 руб.
<b>3.5.3.2.</b>	Отсутствие неудовлетворительных оценок на ГИА: <ul style="list-style-type: none"> <li>— по обязательным предметам</li> <li>— по предметам по выбору при участии более 50% учащихся</li> <li>— по предметам по выбору при участии менее 50% учащихся</li> </ul>	3000 руб. 2000 руб. 1000 руб.
<b>3.5.3.3.</b>	Участие в ГИА, ДТ: <ul style="list-style-type: none"> <li>- наблюдатель (за 1 экзамен)</li> <li>-организатор (за 1 экзамен)</li> <li>-ассистент (за 1 экзамен)</li> </ul>	500 руб. 500 руб. 1000 руб.
<b>3.5.3.4.</b>	За выполнение функций эксперта при проверке ВПР (ежемесячно в течение учебного года)	1000 руб.

<b>3.5.3.5.</b>	Работа с прессой, оформление наглядности в Учреждении.	2000 руб.
<b>3.5.3.6.</b>	Призовые места в очных конкурсах, соревнованиях, олимпиадах различного уровня: <ul style="list-style-type: none"> <li>• федеральный</li> <li>• областной</li> <li>• муниципальный</li> <li>• районный</li> </ul>	1м - 2000 руб 2м - 1500 руб 3м - 1000 руб участие-600руб  1м - 1500 руб 2м - 1000 руб 3м - 800 руб участие-500руб  1м - 1000 руб 2м - 800 руб 3м - 600 руб участие - 400руб  1м - 800 руб 2м - 600 руб 3м - 400 руб участие - 300руб
<b>3.5.3.7.</b>	Призовые места в заочных конкурсах, олимпиадах различного уровня: <ul style="list-style-type: none"> <li>• федеральный</li> <li>• областной</li> <li>• муниципальный</li> </ul>	1м - 1000 руб 2м - 800 руб 3м - 500 руб  1м - 800 руб 2м - 500 руб 3м - 300 руб  1м - 500 руб 2м - 300 руб 3м - 200 руб
<b>3.5.3.8.</b>	Проведение совместных (учителя, учащиеся, родители) спортивных соревнований и иных мероприятий.	2000 руб.
<b>3.5.3.9.</b>	Победы в профессиональных конкурсах различного уровня: <ul style="list-style-type: none"> <li>— областной</li> <li>— муниципальный</li> <li>— районный</li> </ul>	5000 руб. 3000 руб. 2000 руб.

***3.5.4.успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат:***

<b>3.5.4.1.</b>	Качественное составление отчетов, справок, планов и другой информации по запросу КОиН, РОО и других организаций	2000 руб.
-----------------	---	-----------



#### **4. Иные поощрительные выплаты**

**4.1.** Иные поощрительные стимулирующие выплаты устанавливаются работникам Учреждения в виде разовых премий и материальной помощи при наличии экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда Учреждения.

**4.2.** Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом директора по согласованию с советом трудового коллектива и управляющим советом в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

**4.3.** Материальная помощь выплачивается:

- в связи с похоронами членов семьи, близких родственников (при наличии свидетельства о смерти) – 3000 руб.

- в связи со срочным лечением, приобретением дорогостоящего лекарства, проведением операции – 5000 руб. (при наличии подтверждающего документа с указанием конкретной суммы)

- другие трудные ситуации, в которых оказалась семья работника Учреждения (пожар, наводнение, стихийное бедствие) – 5000 руб.

- в связи с бракосочетанием работника Учреждения – 3000 руб.

- в связи с рождением ребенка работником Учреждения – 3000 руб.

**4.4.** Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

**4.5.** Заявление работника рассматривается на совместном заседании администрации учреждения, совета трудового коллектива и управляющего совета.

**4.6.** Премия выплачивается:

- в связи с юбилейными датами работников:

- 50 – 1000 руб.

- 55 – 1500 руб.

- 60 – 2000 руб.

- 65 – 2500 руб.

- 70 - 3000 руб.

- в связи с календарными праздниками (Новый год, день Учителя, 8 Марта, 23 февраля) – в зависимости от имеющейся в текущем месяце суммы. Порядок расчёта: сумма выплаты является частным от деления всей суммы, имеющейся на данный вид выплаты в текущем месяце на количество работников.

#### **7. Срок действия.**

**7.1.** Настоящее Положение вступает в силу с 01.09.2016г. и действует до принятия другого.