

Согласовано
Общим собранием работников
МБОУДО ДДТ г.Долинск
Протокол № 1 от 26.01.2024

Утверждено
Приказ директора МБОУДО ДДТ
г.Долинск от 26.01.2024 № 06-од
Директор: Г.А. Община



ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» г.Долинск Сахалинской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» г.Долинск Сахалинской области (далее – Положение) и применяется при определении условий оплаты труда при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов.

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.3. Заработная плата работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» г.Долинск Сахалинской области (далее - Учреждения) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- повышающие коэффициенты;
- выплаты, учитывающие особенности труда педагогических работников;
- выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

1.4. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, профессиональных стандартов, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.5. Лица, принимаемые на работу на должности работников образования, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения (далее - Комиссия), в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Лица, принимаемые на работу на общеотраслевые должности руководителей, специалистов и других служащих, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Указанная Комиссия создается в Учреждении в целях коллегиального рассмотрения возможности приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует квалификационным требованиям, и вынесения соответствующих рекомендаций для работодателя.

1.6. Наименования должностей (профессий) работников Учреждения и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, профессиональными стандартами.

1.7. Условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, повышающие коэффициенты, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками Учреждения.

1.8. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.9. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

1.10. Штатное расписание Учреждения формируется в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности специалистов, профессии рабочих Учреждения.

2. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работникам руководителем Учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2. Должностные оклады работникам Учреждения, за исключением руководителей Учреждения, их заместителей, устанавливаются согласно приложениям к настоящему Положению:

- приложение 1 «Должностные оклады (ставки заработной платы) работников образования»;
- приложение 2 «Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих общепромышленных должностей»;
- приложение 7 «Должностные оклады рабочих Учреждения»;
- приложение 8 «Должностные оклады работников, осуществляющих деятельность по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»;

2.3. Оклады профессий рабочих Учреждения устанавливаются в размерах, определяемых органом местного самоуправления, и в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами.

Квалификационные разряды профессий рабочих присваиваются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и (или) профессиональными стандартами.

2.4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), предусматривается в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.5. Работникам Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент квалификации;
- коэффициент должностного наименования;
- коэффициент уровня управления;
- коэффициент образования;
- коэффициент педагогической работы;
- коэффициент профессиональной квалификационной группы;
- коэффициент особенностей работы.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладам) определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на повышающий коэффициент.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы на повышающий коэффициент.

2.6. Повышающий коэффициент квалификации к должностному окладу, ставке заработной платы работника устанавливается за квалификационную категорию в следующих размерах:

Квалификационная категория	Размер повышающего коэффициента
высшая категория	0,40
первая категория	0,30

Повышающий коэффициент квалификации устанавливается работникам, занимающим должности, по которой им присвоена квалификационная категория в установленном законодательством порядке, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

2.7. Повышающий коэффициент уровня управления устанавливается к должностному окладу работника в зависимости от должности, занимаемой в системе управления Учреждения, в следующих размерах:

Наименование должности	Размер повышающего коэффициента
Начальник хозяйственного отдела	0,55

2.8. Повышающий коэффициент образования устанавливается за наличие среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена или высшего образования по должностям, квалификационные характеристики которых содержат требования о наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена или высшего образования, в следующих размерах:

Уровень образования	Размер повышающего коэффициента
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена	0,10
Высшее профессиональное образование	0,20

Повышающий коэффициент образования устанавливается со дня представления соответствующего документа об образовании.

2.9. Повышающий коэффициент педагогической работы устанавливается педагогическим работникам, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников в следующих размерах:

Тип образовательного учреждения	Размер коэффициента
муниципальные бюджетные образовательные учреждения дополнительного образования	0,35

2.10. Повышающий коэффициент профессиональной квалификационной группы устанавливается к окладу (должностному окладу) работникам в зависимости от профессиональной квалификационной группы, к которой относится соответствующая профессия (должность), в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Размер повышающего коэффициента
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	0,65
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	0,65
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	0,65
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	0,65
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	0,65
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	0,55
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	0,55

Работникам, занимающим должности специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда (приложение 7 к настоящему Положению), повышающий коэффициент профессиональной квалификационной группы устанавливается к должностному окладу в размере 0,65.

Работникам, осуществляющим деятельность по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья (приложение 6 к настоящему Положению), повышающий коэффициент профессиональной квалификационной группы устанавливается к должностному окладу в размере 0,70.

2.11. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

3. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

3.1. Должностные оклады, ставки заработной платы педагогических работников являются фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц (за норму часов педагогической работы в неделю (в год)) и не включают в себя выплаты, связанные с дополнительными трудовыми затратами по обеспечению образовательного процесса.

Выплаты по дополнительным трудовым затратам по обеспечению образовательного процесса (далее - дополнительные выплаты) включают в себя выплаты, связанные с:

- заведованием учебными мастерскими;
- другими видами дополнительной работы.

Размеры дополнительных выплат устанавливаются в соответствии с приложением 3 «Размеры выплат по дополнительным трудовым затратам по обеспечению образовательного процесса» к настоящему Положению.

При установлении дополнительных выплат учитываются уровень реализуемой

дополнительной образовательной программы, наполняемости творческого объединения и других аналогичных показателей.

Конкретные размеры и порядок выплаты по дополнительным трудовым затратам по обеспечению образовательного процесса устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

3.2. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

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

- часов педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждении;

- часов преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год.

Исчисление заработной платы на основе почасовой оплаты труда производится исходя из часовой ставки заработной платы с применением повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

3.3. Руководитель Учреждения в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с оплатой на основе ставок почасовой оплаты труда, которые определяются исходя из месячной ставки заработной платы преподавателя (приложение 1 к настоящему Положению) и следующих коэффициентов:

Наименование должности, ученого звания, ученой степени	Размер коэффициента
Профессор, доктор наук	0,0625
Доцент, кандидат наук	0,0575
Лица, не имеющие ученой степени	0,0347

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - доплата к окладу (должностному окладу) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

4.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата за сверхурочную работу.

4.1.3. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент, процентная надбавка.

4.2. Доплата к окладу (должностному окладу) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Размер доплаты к окладу (должностному окладу) рассчитывается исходя из установленного оклада (должностного оклада), исчисленного пропорционально отработанному времени.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

4.3. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

4.4. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

4.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

4.6. К заработной плате работников Учреждения применяются районный коэффициент за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее - районный коэффициент) и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее - процентная надбавка) в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Сахалинской области.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Работникам Учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

5.1.1. выплаты за качество выполняемых работ в виде надбавок:

- за профессиональное мастерство;
- выпускникам образовательных учреждений;

5.1.2. надбавка за выслугу лет;

5.1.3. надбавка за стаж непрерывной работы;

5.1.4. премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

5.2. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, тарифицированным в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником

работ и профессий рабочих (профессиональными стандартами) не ниже 2 разряда, в размере до 50% оклада.

Конкретные размеры и порядок выплаты надбавки за профессиональное мастерство устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

5.3. Выпускникам образовательных учреждений, имеющим законченное среднее профессиональное или высшее образование, поступившим на работу в Учреждение по профилю полученного образования на должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (приложение № 1 к настоящему Положению), в возрасте до 30 лет (далее - выпускники), в целях привлечения и укрепления кадрового педагогического состава устанавливается надбавка выпускникам образовательных учреждений (далее - надбавка) к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени, ставке заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в размере 40 процентов.

5.3.1. Выпускникам, приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается на период первых трех лет работы с даты начала работы в Учреждении.

5.3.2. Выпускникам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты начала работы в Учреждении до истечения трех лет после даты выдачи диплома образовательным учреждением, за исключением случаев, указанных в подпункте 5.3.3 настоящего Положения.

5.3.3. Выпускникам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты начала работы в Учреждении непосредственно по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

5.3.4. Выпускникам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой в Учреждении и продолжившим работу в нем, надбавка устанавливается на три года с даты выдачи диплома образовательным учреждением.

5.4. Работникам Учреждения, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (приложение 1 к настоящему Положению), устанавливается надбавка за выслугу лет в порядке и на условиях согласно приложению 4 к настоящему Положению в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры выплат, %
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	8
от 10 до 15 лет	10
свыше 15 лет	15

Надбавка за выслугу лет не устанавливается работникам, которым установлена надбавка в соответствии с пунктом 5.3 раздела 5 настоящего Положения.

5.5. Руководителям, специалистам и служащим общеотраслевых должностей (приложение 2 к настоящему Положению), работникам образования, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней, руководителей структурных подразделений (приложение 1 к настоящему Положению) работникам, занимающим должности

специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда (приложение 6 к настоящему Положению), работникам, осуществляющим деятельность по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья (приложение 8 к настоящему Положению), устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы непосредственно в конкретном Учреждении в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры выплат, %
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	8
от 10 до 15 лет	10
свыше 15 лет	15

Надбавка за стаж непрерывной работы в Учреждении устанавливается как по основному месту работы, так и по внутреннему и внешнему совместительству и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно.

Надбавка за стаж непрерывной работы в Учреждении выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

При увеличении стажа работы право на изменение размера указанной надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа непрерывной работы в Учреждении.

При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы в Учреждении в период его пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера данной надбавки производится по окончании указанных периодов.

При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

Исчисление стажа непрерывной работы производится кадровыми службами Учреждения. После определения стажа непрерывной работы в Учреждении издается приказ руководителя о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу соответствующего работника. Исчисление и выплата последующих надбавок производится на основании приказа руководителя по мере достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки.

Исчисление стажа непрерывной работы в Учреждении производится в календарном порядке.

5.6. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал или год) осуществляется в пределах фонда оплаты труда на основании приказа руководителя по оценке результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников (приложение № 9).

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

5.7. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных локальными

нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников (приложение № 10).

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается наиболее отличившимся работникам Учреждения.

Основными критериями для установления премии за выполнение особо важных и срочных работ являются:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений руководителя органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, руководителя Учреждения;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности;

- наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения.

Порядок и условия выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором Учреждения.

5.8. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 5.2 – 5.6 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, исходя из суммы установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

5.9. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

6. Особенности оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителя

6.1. Зарплата руководителя Учреждения, его заместителей состоит из должностных окладов, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в соответствии с приложением 5 «Должностной оклад руководителя учреждения» к настоящему Положению.

6.3. Размеры должностных окладов заместителя руководителя Учреждения устанавливаются на 15% ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

6.4. Руководителю Учреждения, его заместителю устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент масштаба управления.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к должностным окладам определяются путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент масштаба управления, который зависит от числа потребителей муниципальной услуги (количества обучающихся), устанавливается в следующих размерах:

Тип образовательного учреждения	Количество потребителей муниципальной услуги (обучающихся,	Размер коэффициента
--	---	----------------------------

	воспитанников), дающих право на установление повышающего коэффициента масштаба управления	
муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования	201 до 300	0,05
	свыше 300	0,10

Количество потребителей муниципальной услуги, контингент обучающихся Учреждения определяется по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января соответствующего года. В списочном составе обучающиеся, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

6.5. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителю к должностному окладу могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

6.6. Руководителю Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера – премиальные выплаты по итогам работы, в том числе:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и сложных работ;
- единовременная выплата за высокие результаты работы.

6.6.1. Премирование руководителя Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения и индивидуальных показателей руководителя, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

Размеры премирования руководителя Учреждения, порядок и критерии премирования устанавливаются органом местного самоуправления Сахалинской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.

6.6.2. Премия за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается наиболее отличившимся руководителям Учреждений, по согласованию с должностным лицом администрации муниципального образования городской округ «Долинский», осуществляющим контроль за деятельностью и координацию работы органа местного самоуправления Сахалинской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, по форме представления о премировании руководителя муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения, муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования за выполнение особо важных и сложных работ, предусмотренной приложением 12 «Представление о премировании руководителя муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения, муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования за выполнение особо важных и сложных работ» к настоящему Положению.

Премия за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается руководителям Учреждений исходя из следующих критериев:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений Правительства Сахалинской области, руководителя органа местного самоуправления Сахалинской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждений;
- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности.

Премия за выполнение особо важных и сложных работ выплачивается руководителю Учреждения при условии отсутствия дисциплинарного взыскания.

6.6.3. Единовременная выплата за высокие результаты работы устанавливается руководителю Учреждения по итогам независимой оценки качества.

6.7. Заместителям руководителя Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные подпунктом 5.1.4 настоящего Положения.

6.8. Премии по итогам работы, предусмотренные руководителю Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру, исчисляются исходя из установленного должностного оклада, исчисленного пропорционально отработанному времени.

6.9. Должностной оклад, а также выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.

6.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется нормативным правовым актом органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, в кратности от 1 до 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя на среднемесячную заработную плату работников Учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

С целью полноценного осуществления функций по руководству и представлению интересов Учреждения органом местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя, ограничивается поручение руководителю Учреждения дополнительной работы путем совмещения должностей не более 6 часов в неделю (240 часов в год) и, в особых случаях, не более 12 часов в неделю только с разрешения Учредителя.

7. Формирование фонда оплаты труда и другие вопросы оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда в Учреждении формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, предусмотренных из объема субсидий, поступающих Учреждению из местного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.2. Средства для формирования фонда оплаты труда определяются исходя из количества должностей, профессий, предусмотренных штатным расписанием Учреждения, и размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по каждой должности, профессии, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.3. При планировании объемов средств, необходимых на оплату работы в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни, а также на оплату работы лиц, исполняющих обязанности работников, находящихся в отпуске, расчет производится только по должностям (профессиям), обеспечивающим непрерывный (круглосуточный) процесс деятельности Учреждения.

Перечень должностей работников, обеспечивающих непрерывный (круглосуточный) процесс деятельности Учреждения, определяется Учреждением и закрепляется в Уставе Учреждения.

7.4. Средства на оплату труда направляются также на выплаты стимулирующего

характера всем работникам Учреждения.

При этом объем средств на выплату премий, предусмотренных подпунктом 5.1.4 настоящего Положения, должен составлять в расчете на год:

- для руководителей, заместителей руководителей - 70% от суммы двенадцатикратного размера должностного оклада;
- для педагогических работников Учреждения - не менее 5% от суммы двенадцатикратного размера должностных окладов, ставок заработной платы;
- для специалистов и служащих общепрофессиональных должностей, работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней - 40% от суммы двенадцатикратного размера должностных окладов, ставок заработной платы.
- для рабочих Учреждения - не менее 55% от суммы двенадцатикратного размера окладов, ставок заработной платы.

7.5. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется с учетом финансового обеспечения выплаты районного коэффициента и процентных надбавок в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Сахалинской области.

7.6. Органы местного самоуправления муниципального образования городской округ «Долинский», осуществляющие функции и полномочия учредителя Учреждений, устанавливают предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных Учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих Учреждений (приложение 13).

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

7.7. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения не должен превышать над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, органа местного самоуправления, в подведомственности которого находится Учреждение.

7.8. Экономия фонда оплаты труда Учреждения может быть использована для оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда.

8. Выплаты за счет экономии фонда оплаты труда

8.1. Учреждение может предусматривать возможность использования экономии фонда оплаты труда Учреждения для оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда.

8.2. Порядок, конкретные размеры и условия оказания материальной помощи, случаи выплаты и размеры единовременных премий, устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения о выплатах за счет экономии фонда оплаты труда или коллективным договором.

8.3. При разработке локального нормативного акта о выплатах за счет экономии фонда оплаты труда необходимо учитывать, что материальная помощь работникам Учреждений может устанавливаться в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием, рождением детей работника - до 15000 рублей;
- в связи со смертью близких родственников работника (родители, супруг(-а), дети) - до 15000 рублей;
- в связи с утратой или повреждением имущества работника в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария

инженерных систем и другие чрезвычайные ситуации) - в размере фактических расходов, но не более 50000 рублей;

- в связи с проведением специализированного лечения работника по заключению медицинской организации - в размере фактических расходов, но не более 50000 рублей.

В случае смерти работника материальная помощь в размере до 25000 рублей выплачивается супругу (супруге), одному из родителей, детей или иному лицу, взявшему на себя обязанность осуществить погребение умершего.

8.4. Решение об оказании материальной помощи на основании письменного заявления работника и подтверждающих документов, а в случае смерти работника - на основании письменного заявления супруга (супруги), одного из родителей, детей или иного лица, взявшего на себя обязанность осуществить погребение умершего, и при предъявлении свидетельства о смерти, в отношении работников Учреждения принимает руководитель Учреждения, в отношении руководителя Учреждения - руководитель органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения.

8.5. За счет экономии средств фонда оплаты труда работникам Учреждений в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации локальным нормативным актом Учреждения о выплатах за счет экономии фонда оплаты труда в Учреждении может предусматриваться выплата единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда:

- по случаю юбилейных дат (50, 55, 60, 65, 70 лет и т.д.) - до 15000 рублей;

- в честь Дня защитника Отечества (23 февраля), Международного женского дня (8 марта), юбилейной даты со дня образования Учреждения (20, 25, 30 лет и т.д.) - до 7000 рублей;

- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию впервые - до 15000 рублей.

Выплата материальной помощи, единовременных премий производится без начисления районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и не учитывается при исчислении среднего заработка.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального
бюджетного образовательного
учреждения дополнительного
образования «Дом детского творчества»
г.Долинск Сахалинской области,
утвержденному приказом директора
МБОУДО ДДТ г.Долинск
от 26.01.2024г. № 06-од

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
(СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ**

Квалификационн ые уровни	Наименование должности, требования к квалификации, установленные квалификационными справочниками и (или) профессиональными стандартами	Должностной оклад, ставка зарботной платы в рублях
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификационны й уровень	Концертмейстер высшее (музыкальное) образование или среднее профессиональное (музыкальное) образование по программам подготовки специалистов среднего звена, профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте без предъявления требований к стажу работы	14172
	Педагог дополнительного образования высшее образование или среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения без предъявления требований к стажу работы, либо высшее образование или среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена и дополнительное профессиональное образование по направлению «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу работы	14172
3 квалификационны й уровень	Методист высшее образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет	15164
	Старший педагог дополнительного образования высшее профессиональное образование и стаж	11927

	педагогической работы не менее 2 лет	
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационны й уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей высшее образование по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения, и стаж работы по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения, не менее 3 лет	19885

Приложение 2
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального
бюджетного образовательного
учреждения дополнительного
образования «Дом детского творчества»
г.Долинск Сахалинской области,
утвержденному приказом директора
МБОУДО ДДТ г.Долинск
от 26.01.2024г. № 06-од

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

Квалификационн ые уровни	Наименование должности, требования к квалификации, установленные квалификационными справочниками и (или) профессиональными стандартами	Должностной оклад, в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационны й уровень	Секретарь-машинистка среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) без предъявления требований к стажу работы или среднее общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы	10500
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационны й уровень	Художник высшее (художественное) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (художественное) образование по программам подготовки специалистов среднего звена и стаж работы по специальности не менее 5 лет	11103
3 квалификационны й уровень	Начальник хозяйственного отдела высшее образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет или среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена и стаж работы по специальности не менее 5 лет	12045
	Художник I категории высшее (художественное) образование и стаж работы в должности художника II категории не менее 3 лет	12045

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
	Специалист по защите информации высшее (техническое) образование без предъявления требования к стажу работы	12990
	Специалист по кадрам высшее образование без предъявления требований к стажу работы	12990
	Юрисконсульт высшее (юридическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (юридическое) образование по программам подготовки специалистов среднего звена и стаж работы в должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет	12990
2 квалификационны й уровень	Специалист по защите информации II категории высшее (техническое) образование и стаж работы в должности специалиста по защите информации или других должностях, замещаемых специалистами с высшим образованием, не менее 3 лет	13699
	Юрисконсульт II категории высшее (юридическое) образование и стаж работы в должности юрисконсульта или других должностях, замещаемых специалистами с высшим образованием, не менее 3 лет	13699
3 квалификационны й уровень	Юрисконсульт I категории высшее (юридическое) образование и стаж работы в должности юрисконсульта II категории не менее 3 лет	14406

Приложение 3
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального
бюджетного образовательного
учреждения дополнительного
образования «Дом детского творчества»
г.Долинск Сахалинской области,
утвержденному приказом директора
МБОУДО ДДТ г.Долинск
от 26.01.2024 г. № 06-од

**РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНЫМ ТРУДОЗАТРАТАМ
ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА**

№ пп.	Виды дополнительных трудозатрат по обеспечению образовательного процесса, категория педагогических работников, которым устанавливаются данные выплаты	Размер выплат в процентах
1.	Педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими при отсутствии соответствующей штатной должности	до 15
2.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за участие в работе на экспериментальных площадках, в областных творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий	до 35
3.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях	до 15
4.	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию (при отсутствии соответствующей штатной должности)	до 15
5.	Педагогическим работникам за сопровождение обучающихся при перевозке школьным автобусом	до 15
6.	Преподавателям за заведование (руководство) практикой	до 35
7.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за участие в работе на экспериментальных площадках, в областных творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий	до 35
8.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за руководство работой на экспериментальных площадках, в областных творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий	до 40

Примечание:

1. Конкретные размеры выплат по дополнительным трудозатратам по обеспечению образовательного процесса устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ

1. Надбавка за выслугу лет (далее - надбавка) устанавливается работникам образования, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, специалистам в области воспитания (далее - педагогические работники), к должностному окладу, ставке заработной платы в размерах, предусмотренных пунктом 5.4 Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений и муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования (далее - Положение).

2. Надбавка исчисляется исходя из установленного должностного оклада, ставки заработной платы.

3. Надбавка устанавливается как по основному месту работы, так и по внутреннему и внешнему совместительству.

4. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно.

5. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

При увеличении стажа работы право на изменение размера надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на выплату надбавки.

При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки в период его пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера надбавки производится по окончании указанных периодов.

6. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

7. Исчисление стажа работы производится кадровой службой Учреждения. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности. При отсутствии записей в трудовой книжке и (или) в сведениях о трудовой деятельности могут быть предъявлены другие подтверждающие документы (справка с прежнего места работы, архивная справка и т.п.).

8. После определения стажа работы в Учреждении издается приказ руководителя о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу работника, которому устанавливается трудовой стаж. Исчисление и выплата последующих надбавок производится на основании приказа руководителя по мере достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки.

9. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других

учреждениях согласно Перечню 1 настоящего Порядка;

- периоды работы в других учреждениях и организациях согласно Перечню 2 настоящего Порядка.

10. Исчисление стажа работы производится в календарном порядке.

11. При подсчете стажа работы периоды работы суммируются.

**ПЕРЕЧЕНЬ 1
УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ,
ВРЕМЯ РАБОТЫ В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ
В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
I. Образовательные учреждения всех видов и типов; учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские: санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых (независимо от ведомственной подчиненности)	I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды (логопеды), тьюторы, педагоги-библиотекари, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения, старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты, концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие) образовательных учреждений, заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
II. Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	II. Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением образовательного процесса; старшие

подчиненности)	методисты, методисты
III. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	III. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством и т.п.)
IV. Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ)	IV. Руководящий, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты
V. Общежития учреждений, предприятий и организаций, учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	V. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками
VI. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	VI. Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор (инспектор) по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист (инспектор-методист), старший методист (методист), старший инженер (инженер) по производственно-техническому обучению, старший мастер, мастер производственного обучения, заведующий учебно-техническим кабинетом, педагог-психолог, воспитатель, инструктор по физической культуре
I. Образовательные учреждения всех видов и типов; учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские: санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых (независимо от ведомственной подчиненности)	I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды (логопеды), тьюторы, педагоги-библиотекари, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения, старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты, концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директоры (начальники, заведующие) образовательных учреждений, заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению

	(работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
--	--

ПЕРЕЧЕНЬ 2
ПЕРИОДОВ РАБОТЫ В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ),
КОТОРЫЕ ЗАСЧИТЫВАЮТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ РАБОТНИКОВ
ОБРАЗОВАНИЯ

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается время работы на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

2. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктом 1, засчитывается время работы в организациях по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности);
- учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
- мастерам производственного обучения;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогам-психологам;
- методистам;
- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

Приложение 5
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования «Дом детского
творчества» г.Долинск Сахалинской области,
утвержденному приказом директора
МБОУДО ДДТ г.Долинск
от 26.01.2024г. № 06-од

**ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД
РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Наименование должности, требования к квалификации, установленные квалификационными справочниками и (или) профессиональными стандартами	Должностной оклад в рублях
Руководитель (директор) учреждения высшее образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет или высшее образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики, и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет	39595

Приложение 6
к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования «Дом
детского творчества» г.Долинск Сахалинской
области, утвержденному приказом директора
МБОУДО ДДТ г.Долинск
от 26.01.2024г. № 06-од

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
СПЕЦИАЛИСТОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ РАБОТЫ
В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА**

Наименование должности, требования к квалификации, установленные квалификационными справочниками и (или) профессиональными стандартами	Должностной оклад в рублях
<p>Специалист по охране труда высшее образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальности) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда без предъявления к стажу работы, либо среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в области охраны труда не менее 3 лет</p>	12990
<p>Специалист по охране труда II категории высшее образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальности) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в должности специалиста по охране труда не менее 1 года</p>	13699
<p>Специалист по охране труда I категории высшее образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальности) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в должности специалиста по охране труда II категории не менее 2 лет</p>	14406

Приложение 7
к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования «Дом
детского творчества» г.Долинск Сахалинской
области, утвержденному приказом директора
МБОУДО ДДТ г.Долинск
от 26.01.2024г. № 06-од

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ РАБОЧИХ УЧРЕЖДЕНИЯ

Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации, установленные квалификационными справочниками и (или) профессиональными стандартами	Должностной оклад в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик; повар; кухонный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по обслуживанию бойлера; хлораторщик (бассейн), машинист по стирке и ремонту белья; садовник; слесарь-сантехник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений (бассейн); швея; электрик, подсобный рабочий	
	1-го квалификационного разряда	9480
	2-го квалификационного разряда	9756
	3-го квалификационного разряда	10032
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	Оклад устанавливается на один квалификационный разряд выше
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	

Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации, установленные квалификационными справочниками и (или) профессиональными стандартами	Должностной оклад в рублях
	рабочих: электрик; слесарь-электрик; слесарь-сантехник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; закройщик; повар	
	4-го квалификационного разряда	10309
	5-го квалификационного разряда	10639
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; повар	
	6-го квалификационного разряда	10970
	7-го квалификационного разряда	11534
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель	12364
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	12499

муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» г.Долинск Сахалинской области, утвержденному приказом директора МБОУДО ДДТ г.Долинск от 26.01.2024г. № 06-од

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
ПО ОКАЗАНИЮ ТЕХНИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ ИНВАЛИДАМ И ЛИЦАМ
С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

Наименование должности, требования к квалификации, установленные квалификационными справочниками и (или) профессиональными стандартами	Должностной оклад в рублях
Ассистент по оказанию технической помощи среднее общее образование и краткосрочное обучение или инструктаж на рабочем месте, или профессиональное обучение - программы профессиональной подготовки по профессии рабочих, служащих «Ассистент по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»	10500

ВЫПЛАТА ПРЕМИИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

	<i>Наименование выплаты</i>	<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели и критерии оценки эффективности деятельности</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты</i>
I. Административно-управленческий аппарат					
	Выплаты премии по итогам работы	Эффективность управленческой деятельности. Достижение результатов, обусловленных показателями премирования, наличия финансовых средств	Выполнение муниципального задания: - уровень обученности в соответствии с критериями МЗ; - удовлетворенность качеством предоставления услуги в соответствии с критериями МЗ	Ежемесячно	5%
			Отсутствие жалоб и обращений граждан и организаций		Ежемесячно
			Организация участия Учреждения в мероприятиях: 1. соревнованиях, конференциях, конкурсах, и пр; 2. наличие призеров и победителей 3. организация и проведение районных мероприятий	Ежемесячно	5%
			Функционирование общественных органов, участвующих в управлении Учреждения		10%
	Выплаты премии по	Эффективность	Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности	Ежемесячно	10%

итогам работы	управленческой деятельности (НХО). Достижение результатов, обусловленных показателями премирования, наличия финансовых средств	Своевременность и качество предоставления отчетов и мониторингов	Ежемесячно	10%
		Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	Ежемесячно	10%
		Отсутствие дисциплинарных взысканий	Ежемесячно	10%
		Отсутствие случаев травматизма воспитанников	Ежемесячно	10%
		Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, четкое и своевременное исполнение распорядительных документов	Ежемесячно	10%
		Отсутствие обоснованных жалоб и обращений граждан и организаций	Ежемесячно	10%
		Осуществление закупок, исполнение каждого контракта (функций контрактного управляющего)	Ежемесячно	50%
II. Педагогический персонал				
Выплаты премии по итогам работы	Подготовка призеров, победителей (конкурсов, соревнований и пр.). Достижение результатов, обусловленных показателями премирования, наличия финансовых	Участие педагогов и подготовка учащихся в конкурсах: 1. городской уровень;(не во время учебной нагрузки) 1.1. 1-3 чел. 1.2. более 3чел. 2. муниципальный уровень; 2.1. 1-3 чел 2.2. более 3 чел. 3. областной уровень; 3.1. 1-3 чел 3.2. более 3 чел. 4. всероссийский и международный уровень. 4.1. 1-3 чел. 4.2. более 3 чел.	Ежемесячно	5%
		Призовые места в конкурсах: 1. муниципальный уровень;		10% 20% 20% 30% 30% 40%

		средств	1.1. 1-3 чел 1.2. более 3 чел. 2. областной уровень; 2.1. 1-3 чел 2.2. более 3 чел. 3. всероссийский и международный уровень 3.1. 1-3 чел 3.2. более 3 чел. (при наличии победителей, призеров по нескольким уровням, процент присвоения по наивысшему уровню)		30% 40% 40% 50% 50% 60%
	Выплаты премии по итогам работы	Эффективность педагогической работы. Достижение результатов, обусловленных показателями премирования, наличия финансовых средств	- отсутствие обоснованных жалоб и обращений граждан - отсутствие дисциплинарных взысканий - отсутствие случаев травматизма учащихся - неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, четкое и своевременное исполнение распорядительных документов, ведение нормативно-правовой документации. - за высокий уровень посещаемости и сохранности контингента	Ежемесячно	10% 10% 10% 10% До 100%
	Выплаты премии по итогам работы	Эффективность работы с учащимися в каникулярное время	Качественная организация каникулярного, летнего отдыха учащихся	Ежемесячно	20%
	Выплаты премии по итогам работы	Эффективность работы при подготовке и проведении мероприятий	За личный вклад в проведение открытых мероприятий, семинаров, конференций, педагогических чтений, грантов	Разовая	20%
	Выплаты премии по итогам	Эффективность работы с молодыми специалистами	Качественная методическая работа с молодыми специалистами (наставничество)	Ежемесячно	10%

	работы				
III. Учебно-вспомогательный персонал					
	Выплаты премии по итогам работы	Своевременность и качество предоставляемых отчетов и мониторингов. Достижение результатов, обусловленных показателями премирования, наличия финансовых средств	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие ошибок в предоставляемых отчетах, мониторингах - срок предоставления отчетов и мониторингов соответствует требуемым срокам 	Ежемесячно	10% 10%
	Выплаты премии по итогам работы	Обеспечение работоспособности и бесперебойной работы компьютерной техники и иного оборудования. Достижение результатов, обусловленных показателями премирования, наличия финансовых средств	<ul style="list-style-type: none"> - своевременный и качественный ремонт оборудования - отсутствие жалоб со стороны участников образовательной деятельности 	Ежемесячно	20% 10%
	Выплаты премии по итогам работы	Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения. Достижение результатов,	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя - соблюдение сроков исполнения документации - своевременное и качественное ведение и предоставление мониторингов по кадрам, обучающимся - отсутствие ошибок в предоставляемых отчетах, мониторингах - своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив 	Ежемесячно	10% 10% 10% 10%

		обусловленных показателями премирования, наличия финансовых средств	- Отсутствие жалоб со стороны администрации, педагогов, родителей		40%
	Выплаты премии по итогам работы	Эффективность работы по обеспечению нормативно-правовой деятельности организации. Достижение результатов, обусловленных показателями премирования, наличия финансовых средств	- удовлетворение заявленных учреждением исков, отказов в удовлетворении необоснованных исков заявленных третьими лицами к учреждению - составление проектов договоров, локальных актов, позволяющих исключить, либо снизить риск возникновения споров по ним - отсутствие замечаний по ведению работы по торгам - отсутствие жалоб со стороны участников образовательной деятельности	Ежемесячно	10% 10% 10% 40%
	Выплаты премии по итогам работы (закройщик)	Достижение результатов, обусловленных показателями премирования, в пределах фонда оплаты труда	- ежедневное содержание помещения мастерской в соответствии с требованиями СанПиН - отсутствие дисциплинарных взысканий - неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка - выполнение особо срочных поручений по пошиву костюмов - отсутствие жалоб со стороны администрации, педагогов, родителей	Ежемесячно	50% 10% 20% 15% 55%
IV. Малый обслуживающий персонал					
	Выплаты премии по итогам работы (уборщик служебных помещений)	Достижение результатов, обусловленных показателями премирования, в пределах фонда оплаты труда	- своевременность и качество проведения генеральной уборки помещений ДДТ - ежедневное содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН - отсутствие жалоб со стороны участников образовательной деятельности - исполнительская дисциплина	Ежемесячно	55% 12% 10% 10%
	Выплаты	Достижение	- оперативность и своевременность устранения	Ежемесячно	55%

	премии по итогам работы (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования)	результатов, обусловленных показателями премирования, в пределах фонда оплаты труда	повреждений и неисправностей - своевременное выполнение мероприятий связанных с экономией энергоресурсов - отсутствие жалоб со стороны участников образовательной деятельности - исполнительская дисциплина	есячно	% 10% 10% 10%
	Выплаты премии по итогам работы (дворник)	Достижение результатов, обусловленных показателями премирования, в пределах фонда оплаты труда	- ежедневное содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН - отсутствие жалоб со стороны участников образовательной деятельности - исполнительская дисциплина	Ежемесячно	55% 10% 10%
	Выплаты премии по итогам работы (вахтер, сторож)	Достижение результатов, обусловленных показателями премирования, в пределах фонда оплаты труда	- ежедневное содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН - отсутствие жалоб со стороны администрации, педагогов, родителей - исполнительская дисциплина	Ежемесячно	10% 55% 10%
V. Для всех работников					
	Выплаты премии по итогам работы	Достижение результатов, обусловленных показателями премирования, в пределах фонда оплаты труда	Отсутствие ошибок в предоставляемых отчетах и мониторингах. Срок предоставления отчетов и мониторингов соответствует требуемым срокам.	Раз в квартал	10%
			Стирка костюмов, полотенец	Разовая	25%
			Отсутствие жалоб на персонал со стороны участников образовательных отношений	Разовая	10%

			Использование личного автотранспорта в хозяйственных целях	Разовая	15%
			Выполнение работ по техническому обслуживанию и приведению в порядок используемого в образовательной деятельности оборудования и инвентаря.	Разовая	30%
			Оформительские работы. Изготовление реквизитов.	Разовая	10%
			Пошив костюмов.	Разовая	20%
			Личный вклад в оснащение учебно-воспитательной деятельности, модернизацию материально-технической базы	Разовая	20%
			За результат работы (по итогам четверти, полугодия, года)	Разовая	До 100%

Приложение 10

к Положению о системе оплаты труда к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» г.Долинск Сахалинской области, утвержденному приказом директора МБОУДО ДДТ г.Долинск от 26.01.2024г. № 06-од

ПРЕМИЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОСОБО ВАЖНЫХ, СРОЧНЫХ И СЛОЖНЫХ РАБОТ

<i>Наименование выплаты</i>	<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели и критерии оценки эффективности деятельности</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты</i>
Выплата стимулирующего характера в виде премии за выполнение особо важных и срочных работ	Достижение результатов, обусловленных показателями премирования, наличие финансовых средств	Качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений Учредителя Учреждения, директора Учреждения	За отчетный период	До 100%
		Внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности		До 100%
		Наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения		30%

Приложение 11

к Положению о системе оплаты труда к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» г.Долинск Сахалинской области, утвержденному приказом директора МБОУДО ДДТ г.Долинск от 26.01.2024г. № 06-од

ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

<i>Наименование выплаты</i>	<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Размер выплаты (в рублях)</i>
Выплаты социального характера, включая оказание материальной помощи, устанавливаются в следующих случаях	в связи с бракосочетанием, рождением детей работника	15000
	в связи со смертью работника или его близких родственников (родители, супруг(-а), дети)	15000
	в связи с утратой или повреждением имущества работника в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария инженерных систем и другие чрезвычайные ситуации)	50000
	в связи с проведением специализированного лечения по заключению медицинской организации работника или его близких родственников (родители, супруг(-а), дети)	50000
	В случае смерти работника материальная помощь выплачивается супругу (супруге), одному из родителей, детей или иному лицу, взявшему на себя обязанность осуществить погребение умершего.	25000
За счет экономии средств фонда оплаты труда работникам (в соответствии со ст. 191 ТК РФ, положениями о премировании) предусматриваются единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда	по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием, 65-летием, 70-летием со дня рождения и т.д.)	15000
	в случае увольнения в связи с выходом на пенсию впервые	15000
	в честь Дня защитника Отечества (23 февраля), Международного женского дня (8 марта), юбилейной даты со дня образования Учреждения (20, 25, 30 лет и т.д.)	7000

Приложение 12
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
образовательного учреждения дополнительного
образования «Дом детского творчества»
г.Долинск Сахалинской области, утвержденному
приказом директора МБОУДО ДДТ г.Долинск
от 26.01.2024г. № 06-од

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ
о премировании руководителя муниципального бюджетного
образовательного учреждения дополнительного образования
за выполнение особо важных и сложных работ

СОГЛАСОВАНО

(Ф.И.О., подпись должностного лица
администрации
муниципального образования
Сахалинской области,
осуществляющего контроль
за деятельностью и координацию
работы органа
местного самоуправления
Сахалинской области)

« ____ » _____
(дата)

Представление о премировании руководителя

_____,
(наименование учреждения)
подведомственного

_____.
(наименование органа местного самоуправления
Сахалинской области)

1. _____
(фамилия, имя, отчество (при наличии) руководителя
подведомственного учреждения)

2. Основание премирования:

(в соответствии с установленными критериями)

3. Краткая информация о результатах выполнения руководителем Учреждения
особо важных и сложных работ:

4. Премия за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается в
размере: _____

(устанавливается руководителем органа
местного самоуправления Сахалинской области)

5. Дисциплинарные взыскания

(указывается информация об отсутствии дисциплинарных взысканий)

(Ф.И.О. руководителя органа (подпись)
местного самоуправления Сахалинской области)

Приложение 13
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного
образовательного учреждения дополнительного
образования «Дом детского творчества»
г.Долинск Сахалинской области, утвержденному
приказом директора МБОУДО ДДТ г.Долинск
от 26.01.2024г. № 06-од

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО
И ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА» г.ДОЛИНСК

Административно-управленческий персонал	
Директор	
Заместитель директора	
Вспомогательный персонал	
Вахтер	Секретарь-машинистка
Дворник	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования
Заведующий мастерской	Специалист по охране труда
Закройщик	Специалист по защите информации
Начальник хозяйственного отдела	Уборщик служебных помещений
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Художник
	Юрисконсульт

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 718347121640588829950956015509898228369374285934

Владелец Община Галина Александровна

Действителен с 26.09.2025 по 26.09.2026