РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

АДМИНИСТРАЦИЯ РУБЦОВСКОГО РАЙОНА

АЛТАЙСКОГО КРАЯ

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

\_\_\_\_05.12.2022\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_716\_\_\_\_\_\_

г.Рубцовск

Об утверждении Положения по оплате труда

работников муниципальных бюджетных

учреждений дополнительного образования,

подведомственных комитету Администрации

Рубцовского района по образованию

С целью совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету Администрации Рубцовского района по образованию

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету Администрации Рубцовского района по образованию,
2. Руководителям муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету Администрации Рубцовского района по образованию:

- осуществить организационные мероприятия по изменению системы оплаты труда работников, предусмотренные трудовым законодательством;

- обеспечить изменение в установленном порядке условий трудовых договоров работников.

1. Считать утратившими силу:

- постановление Администрации района  [№ 66 от 17.02.2020](http://www.rubradmin.ru/?q=node/17531)г. «Об утверждении Положения по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету Администрации Рубцовского района по образованию»;

- постановление Администрации района №344 от 17.08.2020г. «О внесении изменений в Положение по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету Администрации Рубцовского района по образованию»;

- постановление Администрации района №161 от 07.04.2021г. «О внесении изменений в Положение по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету Администрации района по образованию».

1. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации района, председателя комитета по образованию.
2. Настоящее постановление вступает в силу 01.06.2022 г.

Глава района П.И. Афанасьев

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Администрации

Рубцовского района

от 05.12.2022 № 716

Положение

об оплате труда работников

муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования,

подведомственных комитету Администрации Рубцовского района

по образованию

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету Администрации Рубцовского района по образованию (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемо в трудовом договоре» (зарегистрировано Минюстом России 25.02.2015, регистрационный № 36204) (далее – «приказ Минобрнауки России № 1601»); приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 01.06.2016, регистрационный № 42388) (далее – «приказ Минобрнауки России № 536»); и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету по образованию Администрации Рубцовского района (далее - Учреждений).

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников Учреждений финансируемых за счет средств районного бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности Учреждений с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с нормативными правовыми актами Администрации Рубцовского района.

1.3. Положение включает в себя порядок формирования и распределения фонда оплаты труда (далее - ФОТ) работников Учреждений с учетом уровня образования, квалификации и педагогического стажа работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда и особенностей специфики деятельности отдельных Учреждений, индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы.

1.4. Положение является основой для разработки в Учреждениях соответствующих положений об оплате труда работников, которые утверждаются локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников и согласовываются с комитетом Администрации Рубцовского района по образованию.

1.5. Система оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников Учреждений устанавливается и изменяется коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Алтайского края и настоящим Положением.

1.6. Размер заработной платы работников Учреждения отражается в трудовых договорах в соответствии с установленной системой оплаты труда.

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

1.8. В случае совмещения должностей, выплаты стимулирующего характера устанавливаются по основной должности работника.

1.9. Оплата труда работников, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.10. В случае если месячная заработная плата работников (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, выплачивается персонифицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и установленным минимальным размером оплаты труда.

1.11. Заработная плата работников состоит из базовой части и стимулирующих выплат, а так же выплат компенсационного характера.

1.12. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, локальным нормативным актом Учреждения могут устанавливаться часовые ставки заработной платы и норма рабочего времени (количество часов).

1.13. Условия оплаты труда, включая размер минимального должностного оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам, иные выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.14. При формировании штатного расписания (штатной расстановки) Учреждения и заключении трудовых договоров с работниками используются оклады работников, указанные в приложениях 5 и 6 к Положению.

В окладах работников, относящихся к педагогическому и административно-управленческому персоналу (приложение 5 к Положению), уже учтены повышающие коэффициенты за квалификационную категорию (приложение 1 к Положению), за образование (приложение 2 к Положению) и за группу должностей (приложение 3 к Положению).

1.15. Повышение уровня реального содержания заработной платы работников Учреждений обеспечивается индексацией заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в размере и в сроки, устанавливаемые постановлением Администрации Рубцовского района о такой индексации.

2. Доплаты и надбавки компенсационного характера

2.1. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам учреждений устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера в пределах фонда оплаты труда:

за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

районный коэффициент к заработной плате.

2.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере.

Основанием для предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, признаются конкретные условия труда, определяемые по результатам специальной оценки условий труда.

2.3. Работникам Учреждения производится оплата труда за работу в ночное время в размере 35 процентов базовой части за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

2.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.6. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за выполняемую работу не входящую в круг основных должностных обязанностей, за расширение зон обслуживания устанавливаются работнику при совмещении им профессий (должностей), выполнении работы не входящей в круг основных должностных обязанностей, или при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.8. Размеры доплат и надбавок компенсационного характера и порядок их установления определяются руководителями учреждений в пределах средств, направляемых на оплату труда, и устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, с учетом мнения представительного органа работников.

2.9. Районный коэффициент устанавливается в размере, определенном в соответствии с действующим законодательством, и начисляется на всю заработную плату, включая базовую часть и стимулирующие выплаты.

3. Формирование фонда оплаты труда Учреждения

3.1.Формирование фонда оплаты труда (ФОТ) учреждения на календарный год осуществляется в пределах ассигнований, предоставляемых Учреждению на текущий финансовый год за счет средств районного бюджета, направляемых на выплату заработной платы работникам.

3.2. ФОТ Учреждения подлежит увеличению в случаях:

увеличения (индексации) базовой части оплаты труда;

увеличения объемов муниципального задания;

3.3. ФОТ Учреждения может увеличиваться за счёт дополнительного включения средств бюджетов иных уровней и средств от приносящей доход деятельности Учреждения.

3.4. ФОТ Учреждения не подлежит сокращению, за исключением реорганизации, ликвидации учреждения и сокращения объемов предоставляемых услуг.

3.5. ФОТ Учреждения делится на фонд оплаты труда работников (ФОТ р) и отчисления в централизованный фонд стимулирования руководителей (далее – ФОТ цст) и рассчитывается по формуле:

ФОТ = ФОТ р + ФОТ цст,

3.6. ФОТ цст руководителей Учреждений рассчитывается по следующей формуле:

ФОТ цст = ФОТ р х Ц, где:

Ц – централизуемая доля ФОТ, размер которой устанавливается в размере до 3% ФОТ р.

3.7. Распределение ФОТ цст осуществляется в соответствии с Положением о порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок руководителям муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования (приложение 8 к Положению).

4. Распределение фонда оплаты труда Учреждения

4.1. При распределении ФОТ Учреждения выделяются части, направляемые:  
 на оплату труда административно-управленческого персонала (ФОТ административного персонала: директор, заместители директора, заведующая филиалом, главный бухгалтер, методисты);

на оплату труда педагогических работников, (ФОТ педагогического персонала: инструктор по физической культуре, инструктор-методист, педагог дополнительного образования);

на оплату труда учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала (ФОТ обслуживающего персонала: секретарь руководителя, водитель, уборщик помещений и т.д.);

на оплату компенсационной части ФОТ: выплаты за работу в особых условиях, оплату за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в выходные и рабочие дни, в ночное время и др. в размерах, установленных законодательством Российской Федерации.

4.2. Директор Учреждения формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах базовой части ФОТ Учреждения. При этом доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, в базовой части ФОТ работников Учреждения устанавливается Учреждением самостоятельно, но не менее фактического размера указанной доли за предыдущий финансовый год.

Рекомендуемая оптимальная доля базовой части ФОТ, направляемой на формирование заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, (с учетом компенсационных выплат) в общей базовой части ФОТ работников Учреждения не менее 70%.

4.3. ФОТ работников Учреждения (далее – ФОТ р) состоит из базовой части и стимулирующей части и рассчитывается по формуле:

ФОТ р = (ФОТ б + ФОТ ст), где:

ФОТ б - базовая часть заработной платы;

ФОТ ст - стимулирующая часть заработной платы.

Рекомендуемое соотношение базовой и стимулирующей части для ФОТ педагогического и административно-управленческого персонала: от 80% и до 20% соответственно.

Рекомендуемое соотношение базовой и стимулирующей части для ФОТ обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала: от 70% и до 30% соответственно.

4.4. Базовая часть ФОТ административно-управленческого персонала и педагогического персонала составляет гарантированный оклад работников и состоит из общей и специальной частей.

Общая часть базового оклада ФОТ рассчитывается, исходя из окладов с применением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию (приложение 1 к Положению), за уровень образования (приложение 2 к Положению), за квалификационно-профессиональную группу занимаемой должности (приложение 3 к Положению) и за стаж педагогической работы (приложение 4 к Положению).

Специальная часть базового оклада ФОТ включает: выплаты за ученую степень, почетное звание и отраслевые награды, за категорию Учреждения, за работу в сельской местности.

4.5. В базовый оклад педагогических работников и руководителей (заместителей руководителей) Учреждений включается компенсация за обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством.

Данная компенсация выплачивается независимо от объёма педагогической нагрузки работника.

4.6. Компенсация педагогическим работникам и руководителям (заместителям руководителей) Учреждений за обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается только по одному месту работы, как правило - основному месту работы.

Работникам, трудоустроенным в Учреждении на условиях внешнего совместительства, компенсация за обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается при условии предоставления справки с основного места работы о том, что данному работнику указанная компенсация не устанавливалась.

5. Заработная плата педагогических

работников Учреждения

5.1. Заработная плата педагогических работников Учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты (согласно приложению 3), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, состоит из базовой части и стимулирующей части.

Базовая часть состоит из базового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, и выплат компенсационного характера.

5.2. Размер базового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, педагогических работников рассчитывается по формуле:

БО = О мин х Г х O х А х C х П сз х Кс + Мл, где:

БО - размер базового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, педагогического работника;

О мин – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, педагогического работника профессионально-квалификационной группы, установленный в приложении 5 настоящего Положения;

Г - коэффициент группы должностей работников, определяется в соответствии с профессионально-квалификационными группами (приложение 3 к Положению);

O - коэффициент образования, определяется в соответствии с уровнем профессионального образования (приложение 2 к Положению);

A - коэффициент квалификации, определяется в соответствии с уровнем квалификационной категории (приложение 1 к Положению);

С - коэффициент стажа определяется согласно педагогическому стажу работника (приложение 4 к Положению);

П сз - коэффициент учёта ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды;

Кс - коэффициент специфики местности: 1,25 - за работу в сельской местности;

Мл - компенсация за обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

5.3. Виды выплат компенсационного характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами Учреждения с учетом настоящего положения.

Педагогическим работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

выплаты за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

5.4. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждений в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях определения размера указанных выплат работодателем организуется проведение специальной оценки условий труда.

5.6. Заработная плата педагогических работников рассчитывается пропорционально размеру учебной нагрузки к установленной законодательством норме часов педагогической работы за ставку заработной платы.

5.7. Ежемесячные стимулирующие выплаты (П сз) за наличие почетных званий, отраслевых наград производятся от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин - 10 %;

для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» - 5%.

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) выплата устанавливается по одному из оснований (максимальному) по основной должности.

5.8. Размер ежемесячной выплаты выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с п. 3, 4 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в течение первых трех лет работы ежемесячная стимулирующая выплата в размере 1000 рублей.

Ежемесячная выплата начисляется пропорционально размеру учебной нагрузки молодого специалиста к установленной законодательством норме часов педагогической работы за ставку заработной платы.

5.9. За выполнение педагогическим работником дополнительной работы, не входящей в круг обязанностей педагогических работников Учреждения, руководителем Учреждения в соответствии с действующим трудовым законодательством устанавливаются доплаты за увеличение объема выполняемой работы в пределах средств, выделенных Учреждению на оплату труда.

5.10. Повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, осуществляется на основании нормативных правовых актов органов местного самоуправления, принятых в соответствии с пунктом 4 постановления Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета». Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников увеличиваются в установленном размере и в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

6. Стимулирующая часть заработной платы

педагогических работников Учреждения

6.1. Стимулирующая часть заработной платы педагогических работников Учреждения включает в себя стимулирующие выплаты, премии по результатам работы за месяц и персональные надбавки.

6.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Положением об оценке качества работы педагогических работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей (приложение 7 к Положению) при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.3. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются руководителем Учреждения на основании решения экспертной комиссии (приложение 9 к Положению) в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом директора учреждения.

6.4. Премии по результатам работы за месяц (далее – ежемесячная премия) устанавливается педагогическим работникам за качественное выполнение своих должностных обязанностей за премируемый период.

6.5. Размер ежемесячной премии устанавливается в процентах к окладу работника, установленному в трудовом договоре (далее – оклада работника).

Предельный размер ежемесячной премии устанавливается работнику в трудовом договоре и не может превышать 50 процентов оклада работника.

Конкретный размер ежемесячной премии определяется руководителем Учреждения по результатам работы за премируемый период и устанавливается соответствующим приказом.

6.6. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя по УВР Учреждения осуществляется за счёт и в пределах стимулирующей части ФОТ педагогического персонала.

6.7. Виды выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами учреждения, разработанными с учетом настоящего положения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, или, при ее отсутствии, иным представительным органом работников.

7. Порядок и условия оплаты труда специалистов

учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

7.1. Заработная плата специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающий коэффициент, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, состоит из базовой части и стимулирующих выплат.

Базовая часть состоит из окладов (должностных окладов), ставки заработной платы, и выплат компенсационного характера.

Рекомендуемое соотношение базовой части оплаты труда и стимулирующей части оплаты труда 70% и 30% соответственно.

7.2. Стимулирующая часть оплаты труда может быть увеличена за счет экономии ФОТ, в том числе за счет оптимизации численности работников.

7.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения (далее – работники Учреждения) устанавливается согласно приложения 6 к Положению.

7.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам на основании действующим законодательства, части II настоящего Положения, а также коллективного договора и (или) локального нормативного акта, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

7.5. Стимулирующая часть заработной платы работников Учреждения включает в себя персональные надбавки и премии по результатам работы за месяц.

7.6. Премии по итогам работы за месяц (далее – ежемесячная премия) устанавливается работникам за качественное и профессиональное выполнение работником своих должностных обязанностей за премируемый период.

7.7. Персональная надбавка устанавливается работнику за высокое профессиональное мастерство и выполнение работы, требующей повышенного внимания и ответственности.

Персональная надбавка устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, установленному в трудовом договоре (далее – оклада работника).

Предельный размер персональной надбавки устанавливается работнику в трудовом договоре и не может превышать 80 процентов оклада работника.

7.8. Размер ежемесячной премии устанавливается в процентах к окладу работника, установленному в трудовом договоре.

Предельный размер ежемесячной премии устанавливается работнику в трудовом договоре и не может превышать 100 процентов оклада работника.

Конкретный размер ежемесячной премии определяется руководителем Учреждения по результатам работы за премируемый период и устанавливается соответствующим приказом.

7.9. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда Учреждения в соответствующем финансовом году.

7.10. Перечень условий премирования специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

7.11. Если работник не отработал месячную норму рабочего времени, начисление заработной платы производится пропорционально отработанному времени.

8. Оплата труда административно – управленческого персонала

8.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителя, заведующей филиала ДЛО «Золотая рыбка», главного бухгалтера включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Размер базового оклада руководителя Учреждения устанавливается с учетом группы по оплате труда.

8.3. Отнесение Учреждений к группе по оплате труда руководителей осуществляется комитетом Администрации района по образованию в зависимости от объемных показателей деятельности Учреждений в соответствии с положением о порядке отнесения муниципальных бюджетных учреждений к группам по оплате труда руководителей, утверждённым постановлением Администрации района.

Группа по оплате труда и повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя пересматриваются комитетом Администрации района по образованию не чаще 1 раза в год.

8.4. Базовый оклад руководителя Учреждения рассчитывается по формуле:

БО = Омин х Г х O х C х Псз х Кс х Кр х Кперс + Мл, где:

БО - размер базового оклада руководителя Учреждения;

Омин – минимальный размер оклада педагогического работника III профессионально-квалификационной группы, установленный в приложении 5 настоящего Положения;

Г - коэффициент группы должностей работников, определяется в соответствии с профессионально-квалификационными группами (приложение 3 к Положению);

O - коэффициент образования, определяется в соответствии с уровнем профессионального образования (приложение 2 к Положению);

A - коэффициент квалификации, определяется в соответствии с уровнем квалификационной категории. Коэффициент квалификации применяется только для расчёта базового оклада руководителя Учреждения, которому была присвоена квалификационная категория ранее действующими нормативными правовыми актами (первая квалификационная категория – коэффициент 1,1, высшая квалификационная категория - коэффициент 1,15). Коэффициент квалификации применяется до проведения очередной или внеочередной аттестации данного руководителя.

С - коэффициент стажа определяется согласно педагогическому стажу работника (приложение 4 к Положению);

Псз – коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды;

Кс - коэффициент специфики местности: 1,25 - за работу в сельской местности;

Кр – коэффициенты по группам оплаты труда руководителей Учреждений:

1 группа - коэффициент 1,8;

2 группа - коэффициент 1,6;

3 группа - коэффициент 1,4;

4 группа - коэффициент 1,2;

Кперс – коэффициент, учитывающий иные персональные доплаты, установленные руководителю Учреждения в трудовом договоре с учётом специфики деятельности Учреждения и дополнительных трудовых обязанностей;

Мл - компенсация за обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями».

8.5. Оклад заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже окладов руководителя Учреждения (без учета выплат руководителю Учреждения за подтверждение соответствия занимаемой должности, ученой степени по профилю Учреждения, почетного звания или отраслевой награды) в соответствии с локальными актами Учреждений.

* 1. Виды выплат компенсационного характера заместителям руководителя, заведующей филиала ДЛО «Золотая рыбка», главному бухгалтеру, порядок и условия их назначения определяются локальными актами Учреждения с учетом настоящего положения.

Заместителю руководителя, заведующей филиала ДЛО «Золотая рыбка», главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляются в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях определения размера указанных выплат руководителями организуется проведение специальной оценки условий труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы) устанавливаются в соответствии со ст. 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливаются в соответствии со ст. 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

К выплатам компенсационного характера заместителю руководителя, руководителям структурных подразделений, главному бухгалтеру за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районные коэффициенты. Размеры районных коэффициентов устанавливаются в соответствии нормативными правовыми актами Российской Федерации;

иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством РФ.

8.7. Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы для заместителя руководителя, заведующей филиалом ДЛО «Золотая рыбка», устанавливается от окладов (должностных окладов) с учетом педагогического стажа, для главного бухгалтера - с учетом стажа по специальности, в соответствии с приложением №12, в зависимости от общего количества лет, проработанных по соответствующей должности в Учреждении и (или) иных аналогичных Учреждениях.

Размеры надбавки устанавливаются:

при стаже работы от 3 до 10 лет - 5% оклада;

при стаже работы от 10 до 15 лет – 10 % оклада;

при стаже работы от 15 лет и выше – 15 % оклада.

Решение об установлении размера оклада заместителям руководителя Учреждения принимает руководитель Учреждения при заключении трудового договора. Дальнейший расчёт базового оклада заместителей руководителя Учреждения, заведующей филиалом ДЛО «Золотая рыбка», главного бухгалтера осуществляется в соответствии с методикой, установленной в пункте 8.4. настоящего Положения для руководителя Учреждения.

8.8. Ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей заместителю руководителя, заведующей филиала ДЛО «Золотая рыбка», главному бухгалтеру устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности, утвержденных локальным актом Учреждения, согласованным с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

8.9. Премии по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда Учреждения в соответствии с его локальным актом, который утверждает показатели условия премирования, согласованным с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

8.10. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения в соответствующем финансовом году.

8.11. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, заместителю по АХР руководителя Учреждения, заведующей филиала ДЛО «Золотая рыбка», главному бухгалтеру осуществляются за счет и в пределах стимулирующей части ФОТ, направляемого для категории административно-управленческого персонала (см. пункт 3.6. Положения).

8.12. Размер стимулирующей выплаты руководителю Учреждения устанавливается в соответствии с Положением о порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок руководителям муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей (приложение 8 Положения).

9. Порядок и условия оплаты труда работников

филиала детского лагеря отдыха «Золотая рыбка» муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр творческого развития «Ступени» Рубцовского района

9.1. Условия и оплата труда работников филиала детского лагеря отдыха «Золотая рыбка» муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр творческого развития «Ступени» Рубцовского района (далее - филиала).

9.1.1. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада, ставки) работника, стимулирующие выплаты, доплаты и надбавки компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

9.1.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени (неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели), производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности (специальности), а также по должности (специальности), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (специальностей).

9.1.3. Штатную численность персонала филиала рекомендуется определять на основании постановления Секретариата ВЦСПС от 11.05.1990 №7-22 "О типовых штатах административно-хозяйственного, педагогического, медицинского, обслуживающего персонала детских оздоровительных лагерей".

9.1.4. При увольнении работников, принятых на работу в Учреждение, им выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством.

9.2. Порядок установления должностных окладов, окладов и ставок.

9.2.1. Размер должностных окладов и окладов (далее – окладов) работникам устанавливается директором Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным группам на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемых работ (приложение №10).

9.2.2. Отнесение должностей служащих к профессиональным квалификационным группам проводится на основании приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", от 29.05.2008 №247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" и постановления Минтруда России от 21.08.1998 №37 «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих».

9.2.3. Размер ставок работников, осуществляющих профессиональную деятельность по категориям рабочих, определяется в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) в зависимости от содержания и сложности выполняемых работ (приложение №10).

9.3. Доплаты и надбавки компенсационного характера

9.3.1. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам филиала устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера:

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

районный коэффициент к заработной плате.

9.3.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда производится в повышенном размере.

Основанием для предоставления надбавки на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, признаются конкретные условия труда, определяемые по результатам специальной оценки труда.

Конкретный размер повышения оплаты труда устанавливается директором Учреждения с учетом мнения представительного органа работников, но не менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

При отсутствии специальной оценки условий труда повышенная оплата труда устанавливается согласно действующим нормативным документам, которые устанавливают списки производств, профессий и должностей с вредными и опасными условиями труда.

9.3.3. Доплата за работу в ночное время производится в размере не ниже 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22.00 до 06.00 час.

9.3.4. Работникам, привлеченным в установленном порядке к работе в выходной или нерабочий праздничный день, оплата производится не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

9.3.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

9.3.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания работнику производится доплата.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

9.3.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

9.3.8. Районный коэффициент устанавливается в размере, определенном в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, и начисляется на всю заработную плату, включая (ставку), доплаты и надбавки компенсационного характера и стимулирующие выплаты.

9.3.9. Работникам филиала, которые осуществляют свою трудовую деятельность на летней базе Учреждения, расположенной в сельской местности (село Новоегорьевское Егорьевского района Алтайского края), производится повышение на 25 процентов окладов, установленных в приложении №11.

Заведующей филиалом и заместителю директора по административно-хозяйственной работе указанное повышение оклада за работу в сельской местности производится только в период осуществления подготовительно-заключительных работ и проведения летнего оздоровительного сезона на летней базе Учреждения.

9.3.10. Размеры доплат и надбавок компенсационного характера устанавливаются директором Учреждения при заключении трудового договора с работником в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

Доплаты и надбавки компенсационного характера устанавливаются на постоянной основе и могут изменяться только путём заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

9.4. Стимулирующие выплаты

9.4.1. Учреждение самостоятельно определяет объем стимулирующей части фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год в пределах утвержденных лимитов бюджетных обязательств на соответствующий финансовый год и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем стимулирующей части формируется в размере не менее 30% общего фонда оплаты труда Учреждения.

9.4.2. В целях мотивации к труду, качественной и эффективной работе для работников филиала могут устанавливаться стимулирующие выплаты:

за выслугу лет;

за наличие ученой степени;

за классность водителям;

за качество выполняемых работ;

за интенсивность и высокие результаты работы;

премии.

9.4.3. Стимулирующая выплата за наличие ученой степени устанавливается в процентах от оклада (ставки):

10% - работникам филиала, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю, с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома;

20% - работникам филиала, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю, с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома.

9.4.4. Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов устанавливается надбавка за классность:

водителям второго класса - 10% ставки;

водителям первого класса - 25% ставки.

9.4.5. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в целях материальной заинтересованности работников филиала в конечных результатах работы, создания необходимых условий для оказания качественных услуг с учетом показателей деятельности работников.

Работникам филиала могут устанавливаться следующие качественные показатели работы:

за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;

за развитие материально-технической базы филиала;

удовлетворенность населения предоставленными услугами;

другие показатели в зависимости от результатов труда и вклада работника при выполнении своей трудовой функции.

Размер надбавки за качество выполняемых работ работника определяется директором Учреждения самостоятельно в соответствии с критериями оценки качества труда работников филиала, утвержденными локальным нормативным актом Учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

9.4.7. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам устанавливается в зависимости от их фактической загрузки и других мероприятий в соответствии с перечнем критериев оценки результативности и качества труда работников филиала, утвержденным директором Учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

9.4.8. В целях поощрения работников за выполненную работу в филиале могут быть установлены премии:

по итогам работы (смена, сезон, месяц, квартал, год);

за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование осуществляется по решению директора Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Размер премии может определяться как в процентах к окладу (ставке) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничивается.

Основными условиями премирования являются:

перевыполнение основных количественных показателей деятельности филиала;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

успешное выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения);

обеспечение эффективности проводимых мероприятий;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения работы.

Работникам, проработавшим неполный премируемый период, премии устанавливаются пропорционально отработанному времени.

9.4.9. Размеры и условия стимулирующих выплат работникам филиала устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, в соответствии с настоящим Положением.

10. Заключительные положения

10.1. При недостаточности средств базовой части ФОТ на выплату окладов педагогическому или обслуживающему персоналу на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части ФОТ.

10.2. При образовании экономии заработной платы Учреждения средства направляются на увеличение стимулирующей части ФОТ.

Приложение 1  
к положению об оплате труда работников

муниципальных бюджетных учреждений

дополнительного образования,

подведомственных комитету

Администрации Рубцовского

района по образованию

Коэффициенты

квалификации педагогических работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования

|  |  |
| --- | --- |
| Наличие квалификационная категории | Коэффициент |
| Аттестованные на соответствие занимаемой должности с оценкой результатов квалификационного испытания: | 1,00 |
| Первая квалификационная категория | 1,10 |
| Высшая квалификационная категория | 1,15 |

Приложение 2  
к положению об оплате труда работников

муниципальных бюджетных

учреждений дополнительного образования,

подведомственных комитету

Администрации Рубцовского

района по образованию

Коэффициенты  
 образования педагогических работников и руководителей муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень образования | Коэффициент |
| Среднее (полное) общее образование | 1,00 |
| Среднее профессиональное образование | 1,05 |
| Высшее профессиональное образование | 1,10 |
| Высшее профессиональное спортивное образование (для учреждений со спортивной спецификой) | 1,15 |

Приложение 3  
к положению об оплате труда работников

муниципальных бюджетных

учреждений дополнительного образования,

подведомственных комитету

Администрации Рубцовского

района по образованию

Коэффициенты  
группы должностей педагогических работников и руководителей муниципальных бюджетных учреждений

дополнительного образования

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа | Должности | Коэффициент |
| I | Инструктор по физической культуре | 1,00 |
| II | Тренер-преподаватель, инструктор-методист | 1,05 |
| III | Директор | 1,40 |
| Директор, аттестованный на квалификационную категорию до вступления в силу данного Положения\* | 1,25 |

Примечание: \* действует в течение всего периода до проведения очередной аттестации или внеочередной аттестации руководителя учреждения.

Приложение 4  
к положению об оплате труда работников

муниципальных бюджетных

учреждений дополнительного образования,

подведомственных комитету

Администрации Рубцовского

района по образованию

Коэффициенты  
стажа педагогических работников и руководителей

муниципальных бюджетных учреждений

дополнительного образования

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж педагогической работы (группа стажа) | Коэффициент |
| Стаж от 3 лет 10 лет | 5 % |
| Стаж от 10 лет до 15 лет | 10 % |
| Свыше 15 лет | 15 % |

Приложение 5  
к положению об оплате труда работников

муниципальных бюджетных

учреждений дополнительного образования,

подведомственных комитету

Администрации Рубцовского

района по образованию

Размеры окладов

педагогических работников и руководителей муниципальных

бюджетных учреждений дополнительного образования

с учётом группы должностей, уровня образования

и квалификационной категории

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Группа должностей,  наименование   должности | Уровень образования | Квалификационная категория | Размер оклада, (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| I группа:  инструктор по физической культуре,  спортсмен-инструктор, инструктор по плаванию | Высшее профессиональное | высшая | 6898 |
| первая | 6598 |
| аттестован с оценкой: |  |
| от 0,80 до 1,00 баллов | 6300 |
| от 0,70 до 0,79 баллов | 6238 |
| от 0,56 до 0,69 баллов | 6178 |
| Не подлежит аттестации | 5999 |
| Среднее профессиональное | высшая | 6585 |
| первая | 6300 |
| аттестован с оценкой: |  |
| от 0,80 до 1,00 баллов | 6012 |
| от 0,70 до 0,79 баллов | 5955 |
| от 0,56 до 0,69 баллов | 5898 |
| Не подлежит аттестации | 5726 |
| Среднее (полное) общее образование | аттестован с оценкой: |  |
| от 0,80 до 1,00 баллов | 5726 |
| от 0,70 до 0,79 баллов | 5671 |
| от 0,56 до 0,69 баллов | 5617 |
| Не подлежит аттестации | **5453\*** |
| II группа:  тренер-преподаватель, инструктор-методист,  педагог дополнительного образования,  педагог-организатор | Высшее профессиональное | высшая | 7245 |
| первая | 6930 |
| аттестован с оценкой: |  |
| от 0,80 до 1,00 баллов | 6615 |
| от 0,70 до 0,79 баллов | 6552 |
| от 0,56 до 0,69 баллов | 6489 |
| Не подлежит аттестации | 6300 |
| Среднее профессиональное | высшая | 6914 |
| первая | 6613 |
| аттестован с оценкой: |  |
| от 0,80 до 1,00 баллов | 6312 |
| от 0,70 до 0,79 баллов | 6253 |
| от 0,56 до 0,69 баллов | 6192 |
| Не подлежит аттестации | 6012 |
| III группа:  директор | Высшее профессиональное | аттестован | 8578 |
| высшая\*\* | 8623 |
| первая\*\* | 8248 |
| Среднее профессиональное | аттестован | 8187 |
| высшая\*\* | 8231 |
| первая\*\* | 7872 |

Примечание: \* - минимальный размер оклада педагогического работника;

\*\* - размеры окладов с учётом квалификационной категории, присвоенной руководителю образовательного учреждения ранее действующими нормативными правовыми актами (первая квалификационная категория – коэффициент 1,1, высшая квалификационная категория - коэффициент 1,15), действуют до проведения очередной или внеочередной аттестации данного руководителя.

Приложение 6  
к положению об оплате труда работников

муниципальных бюджетных

учреждений дополнительного образования,

подведомственных комитету

Администрации Рубцовского

района по образованию

Размеры окладов

специалистов и рабочих

муниципального бюджетного учреждения

дополнительного образования

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Квалификационный  уровень | Наименование должностей | Размер  оклада (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Профессиональные квалификационные группы  специалистов и служащих | | | |
| 1.1 | Специалисты и служащие первого уровня | Делопроизводитель  Секретарь руководителя | 4305 |
| 1.2 | Специалисты и служащие второго уровня | механик | 4682 |
| 2. Профессиональные квалификационные группы  общеотраслевых профессий рабочих | | | |
| 2.1 | Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня | уборщик служебных помещений | 3587 |
| рабочий по заливке катка | 3587 |
| 2.2 | Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня | водитель автомобиля (автобуса) | 5381 |
| рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 4663 |

Приложение 7  
к положению об оплате труда работников

муниципальных бюджетных

учреждений дополнительного образования,

подведомственных комитету

Администрации Рубцовского

района по образованию

Положение  
 об оценке качества работы педагогических работников

муниципальных бюджетных учреждений

дополнительного образования

1. Общие положения

1.1. Положение об оценке качества работы педагогов муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования, подведомственных комитету по образованию Администрации Рубцовского района, (далее - Положение) устанавливает общий порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников направлена на усиление материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, мотивации работников в области инновационной деятельности.

1.3. Основными принципами Оценки являются: объективность, обеспечение зависимости размеров оплаты труда работников от результатов оценивания качества и результативности их труда путем установления соответствующих стимулирующих выплат.

1.4. Оценка итогов профессиональной деятельности педагогических работников осуществляется два раза в год в первой (январь-июнь) и во второй (июль-декабрь) половине календарного года.

1.5. Оценка профессиональной деятельности вновь принятых педагогических работников за первое полугодие текущего учебного года осуществляется в декабре единовременной выплатой, в размере, утвержденном приказом директора Учреждения.

1.6. Максимальный предел размеров и периода осуществления стимулирующих выплат отдельным работникам не устанавливается.

1.7. Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, стимулирующие выплаты не устанавливаются.

1.8. Основанием для предоставления вознаграждения из стимулирующей части фонда оплаты труда является результативность деятельности педагогов по следующим направлениям (приложение №1 к данному положению).

2. Порядок осуществления Оценки.

2.1.Оценка заключается в определении **индивидуальных сумм** баллов, присуждаемых работникам по **показателям качества** и результативности труда, установленным для соответствующей категории работников. Индивидуальная сумма баллов работника, который в силу совмещения двух или более должностей (видов деятельности) может быть отнесен согласно настоящему положению к двум или более категориям работников, определяется только по показателям результативности труда, установленным для категории работников, соответствующей **основной должности работника.**

2.2. Определение индивидуальных сумм баллов осуществляется на основе соответствующих сведений (портфолио) о результатах профессиональной деятельности работника, представляемых самим работником и администрацией учреждения.

К сведениям (данным), представляемым администрацией Учреждения, относятся данные по показателям результативности труда педагогических работников.

2.3. Работники представляют сведения о результатах своей профессиональной деятельности дважды в год: до 15 июля текущего года за первую половину календарного года (январь-июнь) и до 15 января следующего года за вторую половину календарного года (июль-декабрь).

2.4. Сведения о результатах профессиональной деятельности  
представляются работником, как правило, лично. В случае физической  
невозможности представить указанные сведения лично работник вправе доверить их сбор и представление другому работнику Учреждения. В случае физической невозможности для работника представить сведения лично и отсутствия его доверенного лица общее собрание работников учреждения вправе поручить сбор и представление сведений одному из своих членов.

2.5. Ответственность за полноту, своевременность и достоверность сведений о результатах профессиональной деятельности работника несет лицо, их представляющее.

Отсутствие указанных сведений или несвоевременное их представление рассматривается как отсутствие оснований для определения индивидуальной суммы баллов в целях установления размеров стимулирующих выплат.

2.6. Прием оформленных надлежащим образом сведений о результатах  
профессиональной деятельности работников осуществляется секретарём экспертной комиссии, в течение не менее чем 30 календарных дней, предшествующих очередной дате представления указанных сведений.

В течение этого срока все участники образовательного процесса вправе свободно знакомиться с содержанием указанных сведений в отношении любого работника.

2.7. Определение индивидуальной суммы баллов каждого работника на  
основе представленных сведений возлагается на экспертную комиссию  
численностью не менее трех человек на очередной учебный год из числа участников образовательного процесса в учреждении, состав которой утверждается на общем собрании коллектива.

Руководителем экспертной комиссии является один из членов комиссии. Директор Учреждения, представитель учредителя, обучающиеся не могут быть назначены руководителем экспертной комиссии.

2.8. Экспертная комиссия:

осуществляет в случае необходимости проверку достоверности представленных сведений о результатах профессиональной деятельности работников;

определяет индивидуальные суммы баллов по каждому работнику и общую сумму баллов по каждой категории работников учреждения;

представляет сводные данные по результатам своей работы директору Учреждения не позднее 10 календарных дней с момента окончания приема сведений о результатах профессиональной деятельности работников.

2.9. Решение об установлении размеров стимулирующих выплат работникам по итогам Оценки принимается директором Учреждения в установленном порядке на основании сводных данных, представленных экспертной комиссией, не позднее одной недели со дня их представления. Согласованное решение оформляется соответствующим приказом по личному составу Учреждения.

2.10.Определение размеров стимулирующих выплат отдельным работникам осуществляется пропорционально индивидуальной сумме баллов в пределах доли общего объема денежных средств, выделенной для осуществления стимулирующих выплат работникам соответствующей категории.

3. Регламент начисления баллов

3.1. Распределение выплат стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется по итогам полугодия.

3.2. Каждый показатель результата деятельности педагогического работника оценивается в баллах и согласовывается с администрацией Учреждения. Затем уточненный показатель суммируется.

3.3.Экспертная комиссия принимает решение о размере выплаты стимулирующего характера большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины его членов. Решение экспертной комиссии оформляется протоколом и составляется общий оценочный лист. На основании протокола и оценочного листа директор Учреждения издает приказ о стимулировании, который доводится для ознакомления под роспись педагогу.

4. Порядок подачи и рассмотрения апелляций

на результаты оценки

4.1. В случае несогласия педагогического работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной экспертной комиссии, он вправе подать апелляцию.

4.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя экспертной группы с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

4.3. Апелляция не может содержать претензий к составу экспертной комиссии процедуре оценки.

4.4. На основании поданной апелляции председатель экспертной комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции созывает для её рассмотрения заседание.

4.5. В присутствии педагогического работника, подавшего апелляцию, члены экспертной комиссии проводят дополнительную проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными директора (оценочным листом результатов профессиональной деятельности педагогического работника), по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо признают ранее данную оценку недействительной, изменяют её.

4.6. Оценка, данная экспертной комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается его решением.

5. Заключительное положения

5.1. Все вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством.

5.3. Стимулирующие выплаты выплачиваются педагогическим работникам согласно утверждённому фонду оплаты труда Учреждения.

Приложение 8  
к положению об оплате труда работников

муниципальных бюджетных учреждений

дополнительного образования,

подведомственных комитету

Администрации Рубцовского района

по образованию

Положение  
о порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок

руководителям муниципальных бюджетных образовательных

учреждений дополнительного образования

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок руководителю муниципального бюджетного учреждений дополнительного образования (далее - Положение) разработано в целях упорядочения стимулирующих выплат, учитывающих качество оказания муниципальных услуг в муниципальных бюджетных учреждениях дополнительного образования, подведомственных комитету Администрации Рубцовского района по образованию, усиления материальной заинтересованности руководителя в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы при решении поставленных задач, успешного и качественного выполнения должностных обязанностей.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и предусматривает единые условия и порядок материального стимулирования.

1.3. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет и в пределах фонда оплаты труда учреждения, направляемого на стимулирование руководителя, перешедших на новую систему оплаты труда, установленного в объеме 3% от фонда оплаты труда работников учреждения.

1.4. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются учредителем (распоряжением Администрации Рубцовского района).

1.5. Учредитель может принимать решение по увеличению или уменьшению размера стимулирующих надбавок руководителю учреждения по результатам деятельности за отчетный период.

1.6. Основанием для стимулирования является аналитическая информация учредителя о показателях деятельности учреждения и отчет руководителя учреждения о результатах деятельности за отчетный период, ежегодно представляемый руководителем учредителю не позднее 10 сентября.

1.7. Учредителем создаётся комиссия по оценке качества управленческой и профессиональной деятельности руководителей (далее - Комиссия).

Решения Комиссии правомочны, если на заседании Комиссии присутствует не менее двух третей общего числа её членов.

2. Критерии оценки деятельности руководителя

при установлении выплат стимулирующего характера

за качественные показатели в управлении учреждением

2.1. За качественную реализацию муниципальной услуги по итогам аттестации учреждения:

высшая категория - 20 баллов;

первая категория - 15 баллов.

2.2. Качество и общедоступность дополнительного образования:

за укомплектованность и сохранность групп в течение года - 0 - 15 баллов;

предоставление образовательных, оздоровительных, консультационных услуг неорганизованным детям и их родителям - 0 - 15 баллов;

взаимодействие с общеобразовательными школами по организации физкультурно-массовой и культурно-досуговой работы - 0 - 15 баллов;

отсутствие обоснованных обращений родителей, работников учреждения по поводу конфликтных ситуаций - 10 баллов.

2.3. Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса учреждения:

создание материально-технической базы - 0 - 20 баллов;

информационно-методическое обеспечение - 0 - 10 баллов;

соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности - 0 - 20 баллов;

эстетические условия, оформление кабинетов специалистов, состояние территории - 0 - 10 баллов.

2.4. Качественное управление ресурсами учреждения, осуществление финансово-хозяйственной деятельности:

за привлечение дополнительных ресурсов (финансовых, материально-технических, организационных, научных и т.д.) - 0 - 10 баллов;

за эффективное и оперативное использование муниципальных средств - 0 - 10 баллов.

2.5. Качественное управление кадрами в учреждении:

укомплектованность кадрами, стабильность педагогического коллектива, качественный состав, привлечение и сохранение молодых специалистов - 0 - 20 баллов;

развитие профессиональной компетенции педагогов:

участие педагогов в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях - 0 - 15 баллов;

представление и обобщение своего опыта на различных уровнях - 0 - 10 баллов;

руководство и участие в методических объединениях - 0 - 5 баллов;

выступления, открытые занятия, мастер-классы в рамках конференций, круглых столов, семинаров, педагогических чтений - 0 - 10 баллов;

2.6. Осуществление инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ - 0 - 20 баллов.

2.7. Создание здоровье сберегающей среды в учреждении:

организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психологического и физического здоровья детей (спортивные мероприятия, конкурсы, оздоровительный лагерь, учебно-тренировочные сборы в летний период, профильные смены) - 0 - 15 баллов.

2.8. Эффективность управленческой деятельности в учреждении:

обеспечение государственно-общественного характера управления (наличие и работа родительского комитета, управляющего совета и др.) - 10 баллов;

исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление документации и отчетности) - 10 баллов;

отсутствие обоснованных обращений граждан и работников по поводу конфликтных ситуаций - 10 баллов;

призовые места в смотрах, конкурсах и спортивных соревнованиях - 20 баллов.

2.9.Саморазвитие руководителя учреждения:

предъявление и обобщение своего опыта, выступления на конференциях, педагогических конкурсах, круглых столах, методических объединениях различного уровня - 10 баллов;

организация и проведение соревнований и конкурсов различного уровня на базе учреждения:

краевые - 25 баллов;

окружные – 20 баллов;

районные - 15 баллов;

высокие показатели участия в конкурсах профессионального мастерства различного уровня:

всероссийского - 35 баллов;

регионального - 20 баллов;

краевого (окружного) - 20 баллов;

районного - 15 баллов.

2.10. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением воспитательно-образовательного процесса, не допускается.

3. Порядок начисления баллов и

установления размера стимулирующей надбавки

3.1. Каждый показатель результата деятельности, указанный в разделе 2 настоящего Положения, Комиссия оценивает в баллах на основании представленной для рассмотрения информации о показателях деятельности учреждения и отчета руководителя учреждения о результатах деятельности за отчетный период.

3.2. По итогам работы Комиссии заполняется оценочный лист с соответствующими баллами, которые в итоге суммируются. Оценочный лист подписывается председателем Комиссии.

Данный оценочный лист является основанием для внесения на согласование в экспертную комиссию о распределении фонда стимулирования руководителя учреждения.

3.3. В случае несогласия руководителя учреждения с оценкой результативности его профессиональной деятельности подача и рассмотрение апелляции осуществляется в порядке, предусмотренном разделом 5 настоящего Положения.

3.4 Размер стимулирующей надбавки в месяц рассчитывается по формуле:

Стим=ФОТ цст : 12, где :

Стим – размер стимулирующей надбавки в месяц,

ФОТ цст – годовой размер отчислений в централизованный фонд стимулирования руководителей муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, установленный на расчетный учебный год;

12 – количество календарных месяцев.

3.5. Годовой размер отчислений в годовой фонд стимулирования руководителей учреждений, установленный на расчетный учебный год, рассчитывается по формуле:

ФОТ цст = ФОТ р\*Ц, где :

ФОТ р – фонд оплаты труда работников, установленный на расчетный учебный год в соответствии со штатным расписанием, сформированным на начало учебного года;

Ц – централизуемая доля ФОТ учреждения для стимулирования руководителей образовательных учреждений, рассчитанная по формуле :

Ц=Ц пред \* С бал:370\*100, где :

Ц пред – предельный размер централизуемой доли ФОТ учреждения в процентах, установленный учредителем на расчетный учебный год, не превышающий 3%;

С бал – сумма баллов, установленная в оценочном листе руководителя учреждения;

370 – максимальное количество баллов в соответствии с критериями оценки деятельности руководителя учреждения, указанными в разделе 2 настоящего Положения;

100 – коэффициент перевода процентов в десятичную дробь.

4. Порядок подачи и рассмотрения апелляций

на результаты оценки

4.1. В случае несогласия руководителя Учреждения с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Комиссией, он вправе подать апелляцию.

4.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя Комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

4.3. Апелляция не может содержать претензий к составу Комиссии и процедуре оценки.

4.4. На основании поданной апелляции председатель Комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции созывает для ее рассмотрения заседание Комиссии.

4.5. В присутствии руководителя учреждения, подавшего апелляцию, члены Комиссии еще раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными в оценочном листе результатов профессиональной деятельности руководителя, по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо признают ранее данную оценку недействительной и изменяют ее.

4.6. Оценка, данная Комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, утверждается решением Комиссии и является окончательной.

5.Заключительное положение

5.1. Все вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством.

5.2. Руководителю, имеющему дисциплинарное взыскание, стимулирующая надбавка не выплачивается в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

5.3. Учредитель имеет право восстановить выплату стимулирующей надбавки по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству председателя комитета по образованию района или Совета трудового коллектива учреждения.

5.4. При образовании экономии средств централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений по итогам текущего месяца, указанные средства направляются на увеличение стимулирующей части ФОТ педагогических работников и подлежат распределению в общем порядке в соответствии с Положением об оценке качества работы педагогических работников учреждения при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

Приложение 9

к положению об оплате труда работников

муниципальных бюджетных

учреждений дополнительного образования,

подведомственных комитету

Администрации Рубцовского района

по образованию

Положение

об экспертной комиссии для оценки

результативности профессиональной деятельности педагогов

муниципальных бюджетных учреждений

дополнительного образования

1. Общие положения

1.1. Положение об экспертной комиссии для оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету по образованию Администрации Рубцовского района (далее - Положение) определяет порядок формирования и регламент экспертной комиссии муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей для оценки качества работы педагогических работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования (далее – экспертная комиссия).

1.2. Экспертная комиссия создается в целях осуществления процедуры объективной оценки результативности профессиональной деятельности педагогов муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей (далее - учреждений).

1.3. Экспертная комиссия в своей деятельности руководствуется нормативными актами, действующими в сфере образования, настоящим Положением.

Решения экспертной комиссии правомочны, если на заседании комиссии присутствует не менее двух третей общего числа её членов.

2. Состав экспертной комиссии

2.1. В состав экспертной комиссии входят представители педагогического коллектива и один представитель руководителя учреждения.

Общая численность экспертной комиссии не должна быть менее трёх человек.

2.2. Количественный состав экспертной комиссии и представителей педагогического коллектива в состав экспертной комиссии определяется собранием педагогического коллектива учреждения. В состав комиссии рекомендуется включать представителей от каждой образовательной направленности в учреждении.

Представителя руководителя учреждения определяет непосредственно руководитель учреждения в ходе собрания педагогического коллектива.

2.3. Председатель и секретарь экспертной комиссии избирается из числа членов экспертной комиссии на её первом заседании простым большинством голосов.

3. Регламент экспертной комиссии

3.1. Для проведения внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников учреждения, экспертная комиссия в установленные сроки проводит экспертную оценку результативности деятельности педагогов учреждения на основе отчетов педагогов учреждения (портфолио результатов профессиональной деятельности педагога).

3.2. Результаты экспертной оценки оформляются в оценочном листе результативности профессиональной деятельности педагога за отчетный период.

Оценочный лист подписывается всеми членами экспертной комиссии.

3.3. На основании оценочных листов экспертная комиссия готовит заключение о результативности профессиональной деятельности педагогов учреждения, содержащее таблицу результативности труда педагогов в баллах.

Заключение подписывается председателем и секретарём экспертной комиссии.

3.4. Решения работы экспертной комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся в учреждении.

Решения экспертной комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

3.5. Индивидуальный оценочный лист и заключение о результативности профессиональной деятельности педагога доводится для ознакомления педагогу под роспись.

3.6. В случае несогласия педагога учреждения с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной экспертной комиссией, он вправе подать в экспертную комиссию апелляцию.

3.7. Оценка, данная экспертной комиссии на основе результатов рассмотрения апелляции, утверждается решением экспертной комиссии и является окончательной.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 10  к положению об оплате труда работников  муниципальных бюджетных  учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету  Администрации Рубцовского района  по образованию |

Размеры

окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам

должностей и профессиям работников

филиала детского лагеря отдыха «Золотая рыбка»

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования

«Центр творческого развития «Ступени» Рубцовского района

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | | **Наименование должности, профессии** | **Оклад, ставка, руб.** | |
| **1** | | **2** | **3** | |
| 1. | | Профессиональная квалификационная группа должностей и профессий работников административно-хозяйственного персонала | | |
| 1.1 | | Дворник | 2134 | |
| 1.2 | | Уборщик служебных помещений | 2134 | |
| 1.3 | | Грузчик | 2220 | |
| 1.4 | | Кочегар котельной | 2134 | |
| 1.5 | | Кухонный рабочий | 1985 | |
| 1.6 | | Мойщик посуды | 1985 | |
| 1.7 | | Подсобный рабочий | 2220 | |
| 1.8 | | Садовник | 1985 | |
| 1.9 | | Сестра-хозяйка | 1985 | |
| 1.10 | | Кладовщик | 1985 | |
| 1.11 | | Матрос спасатель | 1985 | |
| 1.12 | | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды | 2220 | |
| 1.13 | | Калькулятор | 2080 | |
| 1.14 | | Санитарка | 2080 | |
| 1.15 | | Экспедитор | 2080 | |
| 1.16 | | Водитель автомобиля | 2706 | |
| 1.17 | | Плотник | 2706 | |
| 1.18 | | Слесарь-сантехник | 2706 | |
| 1.19 | | Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования | 2706 | |
| 1.20 | | Заведующий хозяйством | 2179 | |
| 1.21 | | Повар | 2685 | |
| 1.22 | | Шеф-повар | 2950 | |
| 1.23 | | Медицинская сестра диетическая | 3906 | |
| 1.24 | | Главный бухгалтер | 4278 | |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа должностей работников вспомогательного персонала | | | |
| 2.1 | Вожатый, старший вожатый | | | 2950 |
| 2.2 | Ди-джей | | | 2950 |
| 2.3 | Библиотекарь | | | 4278 |
| 2.4 | Аккомпаниатор | | | 4624 |
| 3. | Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | | |
| 3.1 | Инструктор по плаванию | | | 4278 |
| 3.2 | Педагог-психолог | | | 4278 |
| 3.3 | Руководитель кружка | | | 4624 |
| 3.4 | Инструктор по физической культуре | | | 4996 |
| 3.5 | Воспитатель | | | 5576,48 |

Приложение 11

к положению об оплате труда работников

муниципальных бюджетных

учреждений дополнительного образования,

подведомственных комитету

Администрации Рубцовского района

по образованию

Перечень

должностей руководителей и специалистов

филиала детского лагеря отдыха «Золотая рыбка»

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования

«Центр творческого развития «Ступени» Рубцовского района,

которым устанавливаются повышенные на 25 процентов оклады

за работу в сельской местности

|  |  |
| --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование должности** |
| 1 | Аккомпаниатор |
| 2 | Библиотекарь |
| 3 | Бухгалтер |
| 4 | Вожатый, старший вожатый |
| 5 | Воспитатель |
| 6 | Ди-джей |
| 7 | Заведующая филиалом |
| 8 | Заведующий хозяйством |
| 9 | Инструктор по плаванию |
| 10 | Инструктор по физической культуре |
| 11 | Медицинская сестра диетическая |
| 12 | Педагог-психолог |
| 13 | Руководитель кружка |
| 13 | Шеф-повар |

Приложение 12

к положению об оплате труда работников

муниципальных бюджетных

учреждений дополнительного образования,

подведомственных комитету

Администрации Рубцовского района

по образованию

Перечень

должностей и профессий работников

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования

«Центр творческого развития «Ступени» Рубцовского района,

которым устанавливается надбавка за выслугу лет

|  |  |
| --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование должности** |
| 1. | Главный бухгалтер |
| 2*.* | Заместитель директора по административно-хозяйственной работе |
| 3. | Заместитель директора по УВР |
| 4. | Заведующей филиалом ДЛО «Золотая рыбка» |