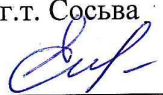


Согласовано:

Председатель первичной
профсоюзной организации
Муниципального
бюджетного образовательного
учреждения дополнительного
образования Дом детского
творчества
п.г.т. Сосьва


Г.Н. Ерохина
«09» января 2025 г.

Утверждаю:

Приказ № 1/1
от 09.01.2025 г.
Директор Муниципального
бюджетного образовательного
учреждения дополнительного
образования Дом детского
творчества п.г.т. Сосьва
Е.А. Алешкевич
«09» января 2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
Дом детского творчества п.г.т Сосьва
работников
филиала Муниципального бюджетного
образовательного учреждения дополнительного
образования
Дом детского творчества п. г.т. Сосьва в п. Восточный

2025 год

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Дом детского творчества п.г.т. Сосьва и работников филиала Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Дом детского творчества п.г.т. Сосьва в п. Восточный (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации Сосьвинского городского округа от 22.12.2016 г. № 1010 «Об утверждении Типового Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Сосьвинского муниципального округа Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются отраслевым органом администрации Сосьвинского муниципального округа Свердловской области «Управление образования» применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Дом детского творчества п.г.т. Сосьва, работников филиала Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Дом детского творчества п.г.т. Сосьва в п. Восточный (далее по тексту - Учреждение).

2. Заработная плата работников Учреждение устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующими в Учреждении системой оплаты труда. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается на основе настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников Учреждения.

3. Фонд оплаты труда в Учреждении формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой Учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Структура штатного расписания, штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с начальником отраслевого органа администрации Сосьвинского муниципального округа Свердловской области «Управление образования» (далее по тексту - ГРБС).

ГРБС может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда Учреждения, а также перечень должностей, не относящихся к основному и административно-управленческому персоналу Учреждения.

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание Учреждения, должны определяться в соответствии с уставом Учреждения и соответствовать:

- Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об

утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС),

- выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС),

- номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей);

- постановлению администрации Сосьвинского городского округа от 19.01.2016 № 4 «Об утверждении примерных Типовых штатов муниципальных дошкольных, общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений дополнительного образования детей Сосьвинского городского округа».

Глава 2. Условия определения оплаты труда

6. Оплата труда работников Учреждения, устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;

5) соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Сосьвинским городским округом «О предоставлении субвенции из областного бюджета местному бюджету на финансовое обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования»;

- 6) соглашений между ГРБС и Учреждением;
- 7) профессиональных квалификационных групп;
- 8) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 9) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 10) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников Учреждения;

11) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников Учреждения.

7. При определении размера оплаты труда работников Учреждения учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Учреждения;

3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных выплат, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

8. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

9. Изменение оплаты труда работников Учреждения производится:

1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

10. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 9 настоящего положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

11. Руководитель Учреждения:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же Учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников Учреждения;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Учреждении педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

13. Преподавательская работа в том же Учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

14. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других Учреждений, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления,

осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников Учреждения при условии, что педагогические работники, для которых данное Учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников Учреждения

15. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего положения.

16. Учреждение в пределах, имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим положением, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

17. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

18. Учреждение имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Учреждение имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

18.1. Порядок повышения размеров должностных окладов, ставок заработной платы отдельных категорий работников Учреждения (кроме руководителей) за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности, определен в приложении № 9 к настоящему Положению.

19. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 % работникам Учреждения, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в Учреждении, расположенном в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа). Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 % размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в Учреждении, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа), приведен в Приложении № 1 к настоящему Положению.

20. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

21. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

22. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

23. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее – работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее – педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

24. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, установлены в Приложениях № 2, 3 к настоящему положению.

25. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации 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, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

26. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее – служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

27. Должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в Приложении № 4 к настоящему Положению.

29. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального

развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

30. Оклады по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в Приложениях № 5 и 6 к настоящему положению.

31. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям и их заместителям, служащим, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Глава 4. Условия оплаты труда заместителей руководителя Учреждения.

32. Оплата труда заместителей руководителя Учреждения включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

Выплата компенсационного характера выплачивается за работу в местности с особыми климатическими условиями в размере 15 %.

34. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливается работодателем на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения, установленного в соответствии с пунктом 33 настоящего Положения без учета его повышения, предусмотренного пунктом 34 настоящего положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя Учреждения устанавливается в соответствии с локальным актом Учреждения, принятым руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников Учреждения.

35. Заместителям руководителя при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный», устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

36. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ назначаются заместителям руководителя Учреждения в целях их поощрения за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу Учреждения в пределах имеющих финансовых средств на оплату труда работников Учреждения по решению руководителя учреждения применяется единовременное премирование заместителей:

- при объявлении благодарности Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации – 5 000 тыс. рублей;

- при награждении Почетной грамотой Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации – 7 000 тыс. рублей;
- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – 5 000 тыс. рублей;
- в связи с празднованием Дня учителя – до 8 000 тыс. рублей;
- в связи с праздничными днями – до 8 000 тыс. рублей;
- юбилейные даты Учреждения (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) – 5 000 тыс. рублей;
- юбилейными датами работника Учреждения (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) – 5 000 тыс. рублей;
- при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости – 5 000 тыс. рублей;
- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением – 5 000 тыс. рублей.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о премировании работников Учреждения, принятым руководителем Учреждения с учетом выборного органа первичной профсоюзной организации и мнением трудового коллектива Учреждения.

37. Заместителям руководителя Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего положения.

38. Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя Учреждения принимается руководителем Учреждения.

Глава 5. Компенсационные выплаты

39. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

40. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда Учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

41. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных). Порядок установления доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам Учреждения (кроме

руководителей, его заместителей), за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных установлен в Приложении № 8 к настоящему Положению.

42. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

43. При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

44. Всем работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

45. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

46. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

47. 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.

48. Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, проведение работы по дополнительным общеобразовательным (общеразвивающим) программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации.

49. Размеры доплат и порядок их установления определяются Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте Учреждения, утвержденном руководителем Учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

50. Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

51. Работникам Учреждения (кроме заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Условия и размеры доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам Учреждения (кроме заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются руководителем Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Конкретный перечень должностей работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему пункту, и конкретный размер доплаты определяются руководителем Учреждения на основании коллективного договора, соглашения и локального нормативного акта Учреждения.

52. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с локальным актом Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

53. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

54. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждения вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Глава 6. Выплаты стимулирующего характера

55. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих Учреждений в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждению на оплату труда работников.

56. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

57. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

58. Размер выплат стимулирующего характера определяется Учреждением с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

59. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и качественную оценку трудовой деятельности работников Учреждения.

60. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж Учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда, норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости объединений и групп, количественных результатов освоения дополнительных общеобразовательных программ, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств Учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором и Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

61. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» - не более 20 % и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников,

высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором и Положением о компенсационных выплатах работникам Учреждения.

62. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в Учреждении. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается трудовым законодательством.

К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения и Положения о премировании и материальном стимулировании работников Учреждения.

63. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

64. В целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя Учреждения применяется единовременное премирование работников Учреждения:

- при объявлении благодарности Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации – 5 000 тыс. рублей;
- при награждении Почетной грамотой Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации – 7 000 тыс. рублей;
- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – 5 000 тыс. рублей;
- в связи с празднованием Дня учителя – до 8 000 тыс. рублей;
- в связи с праздничными днями – до 8 000 тыс. рублей;
- юбилейные даты Учреждения (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) – 5 000 тыс. рублей;
- юбилейными датами работника Учреждения (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) – 5 000 тыс. рублей;
- при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости – 5 000 тыс. рублей;
- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением – 5 000 тыс. рублей.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о премировании работников Учреждения, принятым руководителем Учреждения с учетом выборного органа первичной профсоюзной организации и мнением трудового коллектива Учреждения.

65. Руководитель Учреждения

вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом Учреждения, принятым руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения, и коллективным договором.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

67. Работникам Учреждения, имеющим стаж работы (выслугу лет) в Учреждении по решению руководителя Учреждения могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) от 5 – до 20 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждению на оплату труда работников.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) работников Учреждения установлен в Приложении № 9 к настоящему Положению.

68. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

69. Работникам Учреждения, работающим на условиях неполного рабочего времени, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

Глава 7 Другие вопросы оплаты труда

В целях повышения эффективности и устойчивости работы учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам учреждения устанавливаются иные выплаты. К иным выплатам относятся:

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности: -
Востребованность детского объединения (группы)

Условия получения выплаты:

Обеспечение укомплектованности группы более 60% от ее максимальной наполняемости.

Количество баллов определяется по формуле:

$$\text{Балл} = \frac{гр_1 \times Б_1 + гр_2 \times Б_2 + \dots + гр_i \times Б_i}{гр_1 + гр_2 + \dots + гр_i}$$

где

$гр_i$ – число часов учебной нагрузки, приходящейся на i -е детское объединение (группу) в неделю (месяц)

B_i — количество баллов, определяемое для показателя эффективности применительно к i -й группе по формуле:

В случае, если укомплектованность группы на момент оценки ниже 60% от ее максимальной наполняемости – 0

В случае, если укомплектованность группы на момент оценки выше 60% от ее максимальной наполняемости по формуле:

$$B_i = \frac{\% \text{ укомплектованности} - 60\%}{40\%} \times \text{Максимальный балл}$$

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности-
Востребованность детского объединения (группы)

Оценка эффективности деятельности педагогического работника по данному критерию должна осуществляться ежемесячно по состоянию показателей на конец месяца, за который она проводится.

Если укомплектованность группы на момент оценки < 60%, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Периодичность- Ежемесячно.

Размер выплаты - Определяется по сумме набранных баллов. Максимальный балл 70. Стоимость балла утверждается приказом руководителя Учреждения

Критерий эффективности «Востребованность детского объединения (группы)» устанавливается значение максимального балла для показателя не менее 60-70% от суммы максимальных баллов по всем показателям (например, итоговый максимальный балл по всем показателям 100 баллов, то максимальный балл по данному конкретному показателю должен быть 60-70 баллов). При расчёте стимулирования учитывается степень участия педагогов в обеспечении востребованности объединений с учетом педагогической нагрузки. Оценка осуществляется ежемесячно по состоянию показателей на конец месяца, за который она проводится.

В условиях внедрения персонифицированного дополнительного образования детей (далее – ПФДО) доходы учреждения, полученные от оказания образовательных услуг за счет средств сертификатов дополнительного образования, являются доходами от оказания услуг на платной основе.

Приложение № 1
к Положению
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
Дом детского творчества п.г.т. Сосьва,
работников филиала Муниципального
бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования Дом детского
творчества п.г.т. Сосьва в п. Восточный

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников, которым устанавливается повышенный
на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в
Учреждении**

1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала:
секретарь учебной части.
2. Должности педагогических работников.
3. Специалист по кадрам
4. Должности служащих (в том числе, по которым устанавливается
производное должностное наименование «старший», «ведущий»):
лаборант, художник.

Приложение № 2
к Положению
об оплате труда работников Муниципального
бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования
Дом детского творчества п.г.т. Сосьва,
работников филиала Муниципального
бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования Дом детского
творчества п.г.т. Сосьва в п. Восточный

**Профессиональная квалификационная группа
должностей работников учебно-вспомогательного персонала**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно- вспомогательного персонала первого уровня		
	секретарь учебной части	6 038

Приложение № 3
к Положению
об оплате труда работников Муниципального
бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования
Дом детского творчества п.г.т. Сосьва,
работников филиала Муниципального
бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования Дом детского
творчества п.г.т. Сосьва в п. Восточный

**Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	размер должностного оклада, ставки зарботной платы, рублей
1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель;	18 513
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	18 513
3 квалификационный уровень	старший педагог дополнительного образования	18 513

Примечание. При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным актом Учреждения, предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с порядком, установленным Учреждением.

Приложение № 4
к Положению
об оплате труда работников Муниципального
бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования
Дом детского творчества п.г.т. Сосьва,
работников филиала Муниципального
бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования Дом детского
творчества п.г.т. Сосьва в п. Восточный

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь	12 784
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	лаборант; художник	12 784 12 784

к Положению
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
образовательного
учреждения дополнительного
образования
Дом детского творчества
п.г.т. Сосьва, работников филиала
Муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования Дом детского
творчества п.г.т. Сосьва в п. Восточный

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей)
1	2	3
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 ЕТКС*, в том числе мойщик посуды; подсобный рабочий; гардеробщик; кастелянша; сторож; уборщик служебных помещений; уборщик территории	4 838
	кладовщик; кухонный рабочий; рабочий по стирке и ремонту спецодежды	5 229
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 ЕТКС*, в том числе рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5 618
	кочегар	6 924
	водитель; повар	8 673

*ЕТКС - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, применяемый на территории Российской Федерации в соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России».

к Положению
 об оплате труда работников Муниципального
 бюджетного образовательного учреждения
 дополнительного образования
 Дом детского творчества п.г.т. Сосьва,
 работников филиала Муниципального
 бюджетного образовательного учреждения
 дополнительного образования Дом детского
 творчества п.г.т. Сосьва в п. Восточный

**Профессиональные квалификационные группы
 общеотраслевых профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	размер оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Гардеробщик; сторож; уборщик служебных помещений;	12 784
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	дворник	12 784
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	12 784
4 и 5 квалификационный уровень	Водитель	14 570

Приложение № 7
к Положению
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
Дом детского творчества п.г.т. Сосьва,
работников филиала Муниципального
бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования Дом детского
творчества п.г.т. Сосьва в п. Восточный

Порядок
повышения размеров должностных окладов, ставок заработной платы отдельных категорий
работников Учреждения (кроме руководителя) за квалификационную категорию или за
соответствие занимаемой должности

1. Настоящий порядок применяется при исчислении заработной платы отдельных категорий работников Учреждения, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников, занимающих должности педагогических работников.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников повышаются в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 25 процентов;

2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 20 процентов;

3) работникам, указанным в пункте

3.5.6 Соглашение между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024–2026 гг.

– Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, оклады (ставки заработной платы) повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года.

3. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда Учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, увеличенных в соответствии с пунктом 2 настоящего порядка.

4. В случаях, когда работникам Учреждения предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум и более основаниям с учетом повышений, предусмотренных пунктом 19 Положения абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

5. При занятии заместителями педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

Приложение № 8
к Положению
Муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
Дом детского творчества п.г.т. Сосьва,
работников филиала Муниципального
бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования Дом детского
творчества п.г.т. Сосьва в п. Восточный

ПОРЯДОК
установления доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы
работникам Учреждения (кроме заместителей), за выполнение работ в условиях,
отличающихся от нормальных

1. Настоящий порядок применяется при установлении доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам Учреждения (кроме руководителя, его заместителей), за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных.

2. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам (кроме заместителей) Учреждения (далее – работники) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, относятся к компенсационным выплатам и устанавливаются в соответствии с локальным актом Учреждения, принятым руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников Учреждения.

3. Работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах от установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и случаях:

1) 15–30 процентов – за работу в Учреждении, реализующих адаптированные дополнительные общеобразовательные программы.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяются руководителем Учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, от категории обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (глухие, слабослышащие, позднооглохшие, слепые, слабовидящие, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с расстройствами аутистического спектра, легкой, умеренной, тяжелой, глубокой умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), тяжелыми и множественными нарушениями) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работников Учреждения;

2) 15 процентов – за работу в Учреждении, имеющих отдельные объединения, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья или объединения, группы, где количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья превышает 1/2 общей численности обучающихся объединений, групп.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется руководителем Учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией Учреждения;

3) 20 процентов – педагогическим работникам за обучение по дополнительным общеобразовательным программам детей-инвалидов на дому на основании заключения медицинской организации;

4. В случаях, когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплат по другим основаниям.

5. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

6. Размер доплат конкретному работнику и сроки их действия устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Приложение № 9
к Положению
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
Дом детского творчества п.г.т. Сосьва,
работников филиала Муниципального
бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования Дом детского
творчества п.г.т. Сосьва в п. Восточный

ПОРЯДОК
исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) работников Учреждения
(кроме руководителя)

1. Настоящий порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования работникам Учреждения.

2. Основным документом для определения стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования или в государственной организации, (далее – стаж непрерывной работы) является трудовая книжка (или) трудовой договор.

3. При установлении работникам Учреждения ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) учитывается продолжительность непрерывной работы работников в данном Учреждении.

В случаях, предусмотренных настоящим порядком, в стаж непрерывной работы засчитывается также время предыдущей работы или иной деятельности.

4. В стаж непрерывной работы, дающий право на установление ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам Учреждения, засчитывается время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в Учреждении, осуществляющих образовательную деятельность, всех форм собственности, исполнительных органах государственной власти Свердловской области в сфере образования, органах местного самоуправления.

5. Период работы в Учреждении учитывается работнику Учреждения при исчислении стажа непрерывной работы при условии, что, перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

6. При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы в Учреждении учитывается работнику Учреждения при исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения из ОУ после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, удлиненное на время переезда.

7. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы в Учреждении учитывается работнику Учреждения при исчислении стажа непрерывной работы в следующих случаях:

1) после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

2) со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращением численности или штата работников организации (структурного подразделения) или органа власти (структурного подразделения).

8. При исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения с военной службы перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в организации или органе власти.

9. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в организациях или органах власти:

1) зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

2) покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

3) гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в организациях;

4) супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций или органов власти в связи с переводом военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);

5) занятым на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

10. Стаж работы сохраняется при расторжении трудового договора беременными женщинами, лицами, в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет (в том числе находящимся на их попечении), при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

11. Стаж непрерывной работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден в порядке, предусмотренном постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2014 № 1015 «Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий».

12. Под работой по специальности в сфере образования понимается работа:

1) на руководящих, педагогических, методических и других должностях специалистов, служащих и иных работников, утвержденных штатными расписаниями и тарификациями организаций;

2) на руководящих, инспекторских и других должностях специалистов органов власти;

3) на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах)

профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; на руководящих и других должностях специалистов дома учителя; комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по делам несовершеннолетних органов внутренних дел;

4) время обучения (по очной форме) в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию.

13. Право решать конкретные вопросы о соответствии специальности для определения стажа непрерывной работы в организациях профилю работы предоставляется руководителю Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в Учреждении по согласованию с профсоюзным органом.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 64075045638428745403327213019230093705736652758

Владелец Алешкевич Елена Анатольевна

Действителен с 02.05.2024 по 02.05.2025