

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома МОУДОД
ДШИ № 6 МО город Краснодар


_____ Ю.С. Плеханова
« _____ » _____ 2013 года


УТВЕРЖДАЮ:
Директор МОУДОД ДШИ № 6
МО город Краснодар


_____ С.В. Плыгун
« _____ » _____ 2013 года


ПОЛОЖЕНИЕ

об оценке эффективности деятельности
муниципального образовательного учреждения
дополнительного образования детей детской школы искусств № 6
муниципального образования город Краснодар

Принято на общем собрании трудового коллектива
14 ноября 2013 года
Протокол № 3

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оценке эффективности деятельности педагогических работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей детской школы искусств № 6 муниципального образования город Краснодар разработано во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, плана мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отрасли «Культура» муниципального образования город Краснодар, направленные на повышение эффективности и качества услуг дополнительного образования детей детских школах искусств, Постановления Главы администрации муниципального образования город Краснодар № 8739 от 13.11.2013 года «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, находящихся в ведении управления культуры администрации муниципального образования город Краснодар».

1.2. Положение разработано в целях определения показателей эффективности деятельности педагогических работников МОУДОД ДШИ № 6 МО город Краснодар.

1.3. Настоящее Положение принимается на общем собрании трудового коллектива Школы, утверждается директором и согласовывается с профсоюзным комитетом.

1.4. Разработанные показатели эффективности основываются на показателях и индикаторах:

- Плана мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отрасли «Культура» муниципального образования город Краснодар, направленные на повышение эффективности и качества услуг дополнительного образования детей детских школах искусств;

- Указанных в ведомственных перечнях муниципальных услуг (работ), перечнях критериев оценки деятельности муниципальных учреждений культуры и детских школ искусств,

- Положения об оплате и стимулировании труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей детской школы искусств № 6 муниципального образования город Краснодар.

1.5. Показатели эффективности отвечают следующим требованиям:

- соответствие принципу обеспечения увязки оплаты труда с повышением качества предоставляемых муниципальных услуг (выполнения работ);

- соответствие целевым показателям деятельности учреждения, направленным на достижение показателей, определенных «дорожной картой», а также показателям по соотношению средней заработной платы работников учреждения и средней заработной платы по субъекту Российской Федерации;

- содержат показатели выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (работ);

- содержат показатели качества оказания муниципальных услуг;

- реализуют принцип бюджетирования по результатам деятельности;

- реализуют принципы роста оплаты труда работников в соответствии с ростом эффективности труда работников.

1.6. Показатели эффективности деятельности основных категорий работников формируются с учетом следующих критериев:

- полнота использования фонда рабочего времени в соответствующем периоде;

- отсутствие претензий со стороны руководителя к исполнению должностных обязанностей;

- отсутствие претензий от потребителей услуг к качеству работы работника;
- эффективность в работе, обмен опытом, а также другие показатели эффективности работы.

1.7. Основным критерием, влияющим на размер надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

1.8. Цель оценки результативности деятельности работников – обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогических работников

2.1. Размеры, порядок и условия установления надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ определяются Положением об оплате труда работников школы, Коллективным договором и другими локальными актами образовательного учреждения.

2.2. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда педагогических работников в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.3. Положение распространяется на следующие категории педагогических работников:

- преподаватель;
- концертмейстер

2.4. Основанием для оценки результативности деятельности педагогических работников служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития учеников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения.

2.5. Портфолио заполняется педагогом самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных критериев и содержит самооценку его труда.

2.6. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его личного портфолио в образовательном учреждении приказом руководителя создается Комиссия по регулированию оплаты и стимулированию труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей детской школы искусств № 6 муниципального образования город Краснодар

Приложение

к положению «Об оценке эффективности деятельности муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей детской школы искусств № 6 муниципального образования город Краснодар»

Критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников

№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Критерии оценки	Период установления	Размер выплаты
<i>Заместитель директора</i>				
1.	Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию	Квалификационная категория: - высшая - первая	в пределах финансового года	0,2 0,15
2.	Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ	Ученая степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетное звание «Заслуженный артист», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный деятель науки», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный учитель», «Заслуженный художник», «Заслуженный библиотекарь», «Заслуженный мастер народного творчества»; Ученая степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный артист», «Народный учитель», «Народный художник».	в пределах финансового года	0,1 0,2

3.	Персональный повышающий коэффициент к окладу	<ul style="list-style-type: none"> - добросовестное выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, умение самостоятельно обеспечить решение любого вопроса, касающегося безопасности условий труда, техники безопасности, соблюдения санитарных норм, выполнения противопожарных правил; - уверенное владение принципами анализа, построения образовательных систем и методов планирования деятельности; - разработка нормативно-организационной документации школы (договоры, уставы, правила, положения, должностные инструкции и т.д.); - активное участие в общественной жизни школы, концертной деятельности, в творческих коллективах и индивидуальном исполнительстве; -отсутствие замечаний по организации административно-хозяйственной деятельности в ДШИ №6; - ответственность за ведение и учет материально-технической базы школы; 	в пределах финансового года	<p>0,3-3,0</p> <p>0,3-3,0</p> <p>0,3-3,0</p> <p>0,3-3,0</p> <p>0,3-3,0</p> <p>0,3-3,0</p>
4.	Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы			
4.1	За выполнение особо важных или срочных работ	<ul style="list-style-type: none"> - результативность проделанной работы, по итогам учебных периодов (четверть, полугодие, год) анализируя показатели выполнения школой: административно- 	на срок проведения работ	10-100%

		<p>хозяйственных задач, учебной работы, внеклассной воспитательной работы, методической работы;</p> <ul style="list-style-type: none"> - за подготовку концертных номеров к внеплановым мероприятиям на концертных площадках города или края; - за подготовку учебной аудитории к проведению и организации открытых уроков на базе ДШИ № 6, так и других школ города и края; - за сложность и трудоемкость в работе, связанную с организацией городских мероприятий; - за проведение значимых мероприятий, связанных с антитеррористической безопасностью по линии ГО и ЧС, пожарной безопасности; - за выполнение особо важных и срочных работ, связанных с подготовкой школы к новому учебному году и к осенне-зимнему периоду. 		<p>10-100%</p> <p>10-100%</p> <p>10-100%</p> <p>10-100%</p> <p>10-100%</p>
4.2.	за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	- выдача заработной платы внештатным кассиром, сопровождение и дежурство на период выдачи денежных средств;	в пределах финансового года	10-50%
5.	Премия			
5.1.	Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	<ul style="list-style-type: none"> - за общие результаты труда по итогам выполнения плана работы школы; - за качественную подготовку и проведение мероприятий по линии школы, зонального объединения и ГОУКК КУМЦ; - за выполнение порученной работы, связанной с 	единовременно	определяется в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере

		обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности; - за участие в течение отчетного периода в выполнении важных работ и мероприятий		
5.2.	Премия за качество выполняемых работ	- при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования город Краснодар; - при присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования город Краснодар, награждении знаками отличия Российской Федерации; - при награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края; - при награждении почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, главы муниципального образования город Краснодар.	единовременно	определяется в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере
5.3.	Премия в связи с профессиональным праздником	- поощрение в связи с празднованием «Дня учителя»	единовременно	определяется в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере
Преподаватель, Концертмейстер				
1.	Повышающий коэффициент к окладу за	Квалификационная категория: -высшая	в пределах финансового года	0,2

4.	Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы			
4.1.	За стабильно высокие показатели результативности работы, высокие творческие достижения	<ul style="list-style-type: none"> - 100% успеваемость в классе, отсутствие немотивированного отсева, показатель качества успеваемости не ниже 90%; - наличие в классе лауреатов различных уровней (зонального, краевого, регионального, Международного); - наличие свидетельства главы муниципального образования город Краснодар «за творческое достижение в педагогической деятельности преподавателям муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей отрасли «Культура»; - наличие звания лауреата «Учитель искусств города Краснодара», «Учитель Кубани» и других, связанных с профессиональной деятельностью; - интенсивная работа в дни праздничных мероприятий, исполненная с высокой результативностью; - стабильно высокая точность в работе с протоколами, при проведении конкурсов любого уровня, высококачественная проверка и заполнение анкет при проведении на базе школы городских, зональных мероприятий и мероприятий по линии ГОУКК КУМЦ 	в пределах финансового года	<p>10-300%</p> <p>10-300%</p> <p>10-300%</p> <p>10-300%</p> <p>10-300%</p> <p>10-300%</p>
4.2.	за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм обучения, применение в работе достижений науки, передовых	<ul style="list-style-type: none"> - за эффективную профессиональную ориентацию классов, связанную с внедрением новых эффективных программ и методик; - за работу по сохранению и 	в пределах финансового года	10-300%

	методов труда, высокие достижения в работе	развитию специализаций в школе, связанную с применением в работе передовых методов труда; - за разработку авторских методик и учебных программ; - за ведение работы по внедрению в учебный процесс новых педагогических технологий, направленных на раскрытие творческого потенциала ребенка.		10-300% 10-300% 10-300%
4.3.	за выполнение особо важных или срочных работ	- за подготовку концертных номеров к внеплановым мероприятиям на концертных площадках города или края; - за подготовку класса к проведению и организации открытых уроков как на базе ДШИ № 6, так и других школ города и края; - за сложность и трудоемкость в работе, связанную с организацией городских мероприятий; - за проведение значимых мероприятий, связанных с антитеррористической безопасностью по линии ГО и ЧС, пожарной безопасности; - за сложность и напряженность при организации и проведении городских мероприятий, связанных с повышенной опасностью сопровождения учащихся - солистов школы и творческих коллективов к месту проведения мероприятий и обратно.	на срок проведения работ	10-200% 10-200% 10-200% 10-200%
4.4	за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	- за выписывание квитанций на оплату за обучение, сбор информации и контроль за своевременным поступлением родительской платы и сверка поступлений в Ц.Б. управления культуры; - за выполнение обязанностей заведующих внутришкольными	в пределах финансового года	10-50% 10-50%

		<p>и городскими отделениями и секциями; за заведование удаленными учебными площадками, за организацию учебно-воспитательной и методической работы отделений и секций;</p> <ul style="list-style-type: none"> - за создание аранжировок и фонограмм при подготовке к конкурсам и концертам; - за проверку письменных работ учащихся по сольфеджио и музыкальной литературе; - за активное участие в общественной жизни школы; - за участие в работе педагогического исполнительского коллектива; - за организацию просветительской работы в школе, районе, городе (беседы, лекции, концерты); - за руководство детскими творческими коллективами школы и связанную с этим большую работу по подбору репертуара, изготовлению переложений, переписке нот. 		<p>10-50%</p> <p>10-50%</p> <p>10-50%</p> <p>10-50%</p> <p>10-50%</p>
4.5.	за звание «Народный самодеятельный коллектив», «Образцовый художественный коллектив» - руководителям коллективов	за звание «Народный самодеятельный коллектив», «Образцовый художественный коллектив» - руководителям коллективов	в пределах финансового года	30-50%
5.	Премия			
5.1.	Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	<ul style="list-style-type: none"> - за общие результаты труда по итогам выполнения плана работы школы; - за качественную подготовку и проведение мероприятий по линии школы, зонального объединения и ГОУКК КУМЦ; - за выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего 	единовременно	определяется в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере

		<p>процесса или уставной деятельности;</p> <p>- за участие в течение отчетного периода в выполнении важных работ и мероприятий</p>		
5.2.	Премия за качество выполняемых работ	<p>- при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования город Краснодар;</p> <p>- при присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования город Краснодар, награждении знаками отличия Российской Федерации;</p> <p>- при награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;</p> <p>- при награждении почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, главы муниципального образования город Краснодар.</p>	единовременно	определяется в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере
5.3.	Премия в связи с профессиональным праздником	- поощрение в связи с празднованием «Дня учителя»	единовременно	определяется в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере
<p>Прочие специалисты и служащие (Секретарь учебной части, Библиотекарь, Инженер-электрик, Делопроизводитель, Экономист, Звукооператор, Специалист гражданской обороны, Инженер по охране труда, Инженер по пожарной безопасности)</p>				
1.	Персональный повышающий коэффициент к окладу	- работники, добросовестно выполняющие Правила внутреннего трудового распорядка, умеющие	в пределах финансового года	0,1-3,0

		<p>самостоятельно обеспечить решение любого вопроса, касающегося безопасности условий труда, техники безопасности, соблюдения санитарных норм, выполнение противопожарных правил;</p> <ul style="list-style-type: none"> - работники разрабатывающие нормативно-организационную документацию школы (договоры, правила, положения, должностные инструкции); - внедрение и использование современных информационно-коммуникативных технологий; - рациональное планирование и эффективность использования рабочего времени; - работа повышенной юридической ответственности (работа с военкоматом, пенсионным фондом и т.д.); - наличие навыков работы с техническими средствами, оборудованием; - увеличение библиотечного фонда 		<p>0,1-3,0</p> <p>0,1-3,0</p> <p>0,1-3,0</p> <p>0,1-3,0</p>
2.	Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы			
2.1.	за выполнение особо важных или срочных работ	<ul style="list-style-type: none"> - за сложность и трудоемкость в работе, связанную с организацией городских мероприятий; - за проведение значимых мероприятий, связанных с анти террористической безопасностью по линии ГО и ЧС, пожарной безопасности; - за выполнение особо важных и срочных работ, связанных с подготовкой школы к новому учебному году и к осенне-зимнему периоду; - за организацию разъяснительной работы в школе (совещания, лекции) по вопросам охраны труда, 	на срок проведения работ	<p>10-100%</p> <p>10-100%</p> <p>10-100%</p> <p>10-100%</p>

		финансово-экономической деятельности, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности, по вопросам ГО и ЧС		
2.2	за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	<ul style="list-style-type: none"> - за ведение персонализированного учета для эффективной работы с пенсионным фондом и успешной сдачи индивидуальных сведений; - за ведение воинского учета всех категорий работающих граждан и хранению бланков строгой отчетности; - за подготовку документов по оформлению и выдаче пластиковых карт; - за погрузочно-разгрузочные работы, связанные с перевозкой инструментов и аппаратуры во время концертных поездок учащихся и творческих коллективов; - за активное участие в общественной жизни школы 	в пределах финансового года	<p>10-300%</p> <p>10-300%</p> <p>10-300%</p> <p>10-300%</p> <p>10-300%</p>
3.	Премия			
3.1.	Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	<ul style="list-style-type: none"> - за общие результаты труда по итогам выполнения плана работы школы; - за успешное и добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей; - за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; - за участие в течение отчетного периода в выполнении важных работ и мероприятий; - отсутствие замечаний к ведению делопроизводства, оформлению номенклатуре дел; - соблюдение сроков исполнения ответов на 	единовременно	определяется в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере

		входящую документацию (письма, запросы и т.д.).		
3.2.	Премия за выполнение особо важных и срочных работ	<ul style="list-style-type: none"> - за сложность и трудоемкость в работе, связанную с организацией городских мероприятий; - за проведение мероприятий, связанных с антитеррористической безопасностью по линии ГО и ЧС; - за проведение мероприятий, связанных с пожарной безопасностью школы и учебных площадок; - за выполнение особо важных и срочных работ, связанных с аттестацией рабочих мест, в целях приведения условий труда на рабочих местах в соответствие с государственными нормативными требованиями. 	единовременно	определяется в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере
3.3.	Премия в связи с профессиональным праздником	- поощрение в связи с празднованием «Дня учителя»	единовременно	определяется в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере
Прочий персонал (Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, Плотник, Слесарь электрик по ремонту электрооборудования, Настройщик пианино и роялей, Костюмер, Швея)				
1.	Персональный повышающий коэффициент к окладу	<ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень исполнительской дисциплины и образцовое содержание рабочего места; - отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности и несоблюдения правил пожарной безопасности; - добросовестное выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, умение самостоятельно обеспечить решение любого вопроса, касающегося безопасности условий труда, техники безопасности, соблюдения 	в пределах финансового года	<p>0,2-3,0</p> <p>0,2-3,0</p> <p>0,2-3,0</p>

		санитарных норм, выполнение противопожарных правил. - настройщик пианино и роялей: - за поддержание в качественном рабочем состоянии большого количества сильно изношенных инструментов.		0,2-3,0
2.	Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты			
2.1.	за выполнение особо важных или срочных работ	- за сложность и трудоемкость в работе, связанную с организацией городских мероприятий; - за выполнение особо важных и срочных работ, связанных с подготовкой школы к новому учебному году и к осенне-зимнему периоду.	на срок проведения работ	10-200% 10-200%
2.2.	за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	- за погрузочно-разгрузочные работы, связанные с перевозкой инструментов, перенос мебели, вынос крупногабаритного мусора и т.д.; - выполнение работ по текущему ремонту здания школы	на срок проведения работ	10-100% 10-100%
3.	Премия			
3.1.	Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	- за добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей; - за выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности.	единовременно	определяется в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере
3.2.	Премия за выполнение особо важных и срочных работ	- за выполнение особо важных и срочных работ, связанных с аттестацией рабочих мест, в целях приведения условий труда на рабочих местах в соответствие с государственными нормативными требованиями; - отсутствие факторов травматизма на рабочем	единовременно	определяется в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере

		<p>месте;</p> <ul style="list-style-type: none"> - за сложность и трудоемкость в работе, связанную с организацией городских мероприятий⁴ - за выполнение особо важных и срочных работ, связанных с подготовкой школы к новому учебному году и к осенне-зимнему периоду. 		
3.3.	Премия в связи с профессиональным праздником	- поощрение в связи с празднованием «Дня учителя»	единовременно	определяется в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере
Прочий персонал (Вахтер, Уборщик служебных помещений, Сторож)				
1.	Персональный повышающий коэффициент к окладу	<ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень исполнительской дисциплины и образцовое содержание рабочего места; - отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности и несоблюдения правил пожарной безопасности; - добросовестное выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, умение самостоятельно обеспечить решение любого вопроса, касающегося безопасности условий труда, техники безопасности, соблюдения санитарных норм, выполнение противопожарных правил; <p>Сторож:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за выполнение работ с высоким уровнем качества по работе с периметром охраны, - выполнение работ в условиях повышенной опасности, - за сложность и напряженности в связи с криминогенной обстановкой, - работа с системой противопожарной охраны. 	в пределах финансового года	<p>0,2-3,0</p> <p>0,2-3,0</p> <p>0,2-3,0</p> <p>0,2-3,0</p>

2.	Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты			
2.1.	за выполнение особо важных или срочных работ	- за подготовку класса к проведению и организации открытых уроков на базе ДШИ № 6; - за выполнение особо важных и срочных работ, связанных с подготовкой школы к новому учебному году и к осенне-зимнему периоду.	на срок проведения работ	10-200% 10-200%
2.2.	за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	- за погрузочно-разгрузочные работы, связанные с перевозкой инструментов, перенос мебели, вынос крупногабаритного мусора и т.д.; - выполнение работ по текущему ремонту здания школы	на срок проведения работ	10-100% 10-100%
3.	Премия			
3.1.	Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	- за добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей; - за выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности.	единовременно	определяется в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере
3.2.	Премия за выполнение особо важных и срочных работ	- отсутствие факторов травматизма на рабочем месте; - за выполнение особо важных и срочных работ, связанных с подготовкой школы к новому учебному году; и к осенне-зимнему периоду;	единовременно	определяется в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере
3.3.	Премия в связи с профессиональным праздником	- поощрение в связи с празднованием «Дня учителя»	единовременно	определяется в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере

Директор МОУДОД ДШИ № 6 МО
город Краснодар



С.В. Плыгун

С.В.Плыгун

Протоко, проу меросано
и експертно печертало

18/1100000/2023/1 инт.о.г.б

Директор МОУ ДОЛ ПУМ № 6
МО города Красноярс

С.В. Плунгин

С.В. Плунгин

М.П.

