

**Государственное областное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Мурманская коррекционная школа–интернат № 3»**

СОГЛАСОВНО
Председатель ПК
ГБОУ Мурманская КШИ № 3

О.В. Санташова
« 03 » марта 20 25 г.



ПРИНЯТО

на педагогическом совете
протокол № 9
от « 03 » марта 20 25 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
ГБОУ Мурманская КШИ № 3

Е.Н. Садовская
приказ № 101
от « 03 » марта 20 25 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
ГБОУ Мурманская КШИ № 3**

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного областного бюджетного общеобразовательного учреждения «Мурманская коррекционная школа-интернат № 3» (далее – *Учреждение*) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Мурманской области от 11.11.2024 № 3048-01-ЗМО «О дополнительных государственных гарантиях отдельным категориям работников государственных областных организаций Мурманской области и признании утратившими силу отдельных законодательных актов (положений законодательных актов) Мурманской области»;
- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений);
- Постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области»;
- Постановлением Правительства Мурманской области от 28.12.2024 № 1002-ПП «Об утверждении порядка осуществления денежных выплат отдельным категориям работников государственных областных организаций Мурманской области и внесении изменений в постановление Правительства Мурманской области от 12.11.2015 № 513-ПП»;
- Примерным положением об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области, утверждённым приказом Министерства образования и науки Мурманской области от 02.07.2014 № 1399 (в действующей редакции);
- Уставом ГБОУ Мурманская КШИ № 3;
- Коллективным договором ГБОУ Мурманская КШИ № 3.

1.2. Настоящее Положение об оплате труда (далее – *Положение*) предусматривает единые принципы оплаты труда работников Учреждения, подведомственного Министерству образования и науки Мурманской области, и включает в себя:

- общие положения;
- порядок формирования фонда оплаты труда;
- порядок и условия оплаты труда;
- повышающие коэффициенты к окладам работников;

- перечень и условия установления выплат компенсационного характера;
- перечень и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок доплаты до минимального размера оплаты труда;
- условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителей;
- заключительные положения;
- размеры должностных окладов по должностям работников Учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения, которая включает в себя размеры должностных окладов (*далее – окладов*), выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами Мурманской области и настоящим Положением.

1.4. Заработная плата работников Учреждения (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.5. Заработная плата работников Учреждения, имеющих статус *педагога – молодого специалиста*, включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у работодателя, независимо от источников их выплат, отработавшего установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), в течении первых трёх лет работы с момента первого трудоустройства на педагогическую должность **не может быть ниже 55 000 руб.** (с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

1.6. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Министерства образования и науки Мурманской области.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы определяется путем деления установленного объема средств на оплату труда работников Учреждения (без учета объема средств, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также объема средств, предусматриваемых на оплату труда работников Учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году). При определении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников Учреждения доходы, полученные учреждением от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, не учитываются.

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников Учреждения осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных гражданских служащих Министерства образования и науки Мурманской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной

гражданской службы Мурманской области.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Министерства образования и науки Мурманской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Мурманской области, Министерства образования и науки Мурманской области доводится до директора до 1 мая года, следующего за отчетным.

II. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению и средств от иной, приносящей доход деятельности.

2.2. При формировании фондов оплаты труда Учреждения предусматривается наличие базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

ФОТ=ФОТб+ФОТк+ФОТст, где:

ФОТ – фонд оплаты труда работников Учреждения;

ФОТб – базовая часть ФОТ.

Обеспечивает выплату гарантированной части заработной платы - должностных окладов (окладов) работников Учреждения.

ФОТк – компенсационная часть ФОТ.

Обеспечивает выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

ФОТст - стимулирующая часть ФОТ.

Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия доплат и надбавок стимулирующего характера определяются директором Учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте Учреждения, в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

Оплата труда педагогических и иных работников осуществляется с учётом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в Учреждении, так, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 % фонда оплаты труда учреждения (без учёта части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности).

Единое штатное расписание Учреждения формируется директором Учреждения в пределах базовой и компенсационной частей ФОТ, независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения Учреждения.

В объемах средств областного бюджета отдельно предусматриваются расходы, связанные с обеспечением мер социальной поддержки работникам Учреждения.

2.3. Формирование фонда оплаты труда Учреждения за счет средств областного бюджета осуществляется в соответствии с методикой расчётов нормативов для формирования фонда оплаты труда работников образовательных организаций на одну единицу государственной услуги (работы), утвержденной приказом Министерства образования и науки Мурманской области.

2.4. При формировании фондов оплаты труда работников Учреждения устанавливается предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения не более 40%.

III. Порядок и условия оплаты труда

3.1. Заработная плата работников Учреждения состоит из должностного оклада, умноженного на повышающий коэффициент, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

3.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

3.3. Размеры должностных окладов по должностям служащих устанавливаются директором Учреждения на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.4. Для работников Учреждения (за исключением осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих) размеры окладов устанавливаются на основе минимальных по соответствующим профессиональным квалификационным группам согласно приказу Министерства образования и науки Мурманской области (*приложение № 1*).

Размеры должностных окладов работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются на основе приказа Министерства труда и социального развития Мурманской области (*приложение № 2, 3, 4*).

3.5. Положением по оплате труда работников Учреждения устанавливается размер должностного оклада работнику не ниже установленных минимальных размеров должностных окладов.

При одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы) по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, установление диапазона должностных окладов не допускается.

3.6. Размеры окладов по должностям, которые не определены примерным положением, утвержденным Министерством образования и науки Мурманской области, устанавливаются директором Учреждения самостоятельно на основе отнесения их к профессиональным квалификационным группам и закрепляются в настоящем Положении.

3.7. Оплата труда педагогических работников производится с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных *в приложении № 5*, если по выполняемой работе совпадают профили деятельности.

3.8. При исчислении заработной платы работнику не допускается начисление выплат по одному основанию дважды.

IV. Повышающие коэффициенты к окладам работников

4.1. Педагогическим и другим работникам Учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к должностным окладам по уровням профессиональных квалификационных групп.

К повышающим коэффициентам, образующим новый должностной оклад, относятся:

- 1). Коэффициент за квалификационную категорию:
- для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию – 10 процентов;
 - для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию – 15 процентов;
 - для медицинских работников, имеющих вторую квалификационную категорию – 5 процентов;
 - для медицинских работников, имеющих первую квалификационную категорию – 10 процентов;
 - для медицинских работников, имеющих высшую квалификационную категорию – 15 процентов.

2). Коэффициент за специфику отдельных учреждений и особенности труда работников Учреждения:

– в общеобразовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, в том числе с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) – 20 процентов.

Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности образуют новые должностные оклады, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.2. Директор Учреждения самостоятельно устанавливает конкретный перечень должностей работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами.

4.3. В случаях, когда работнику полагается повышение оклада по двум и более основаниям (в процентах или в абсолютных величинах), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады повышаются на размер их повышения в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

4.4. Новый должностной оклад рассчитывается как сумма должностного оклада и величины указанных повышающих коэффициентов.

V. Перечень и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера утверждаются директором Учреждения, и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах.

При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу (окладу).

В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматриваются следующие **выплаты компенсационного характера** с указанием размера оплаты:

- выплаты работникам за труд в особых условиях:
 - на вредных или опасных работах;
 - в местностях с особыми климатическими условиями.
- выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - выполнение работ различной квалификации;
 - совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (с письменного согласия работника);
 - выполнение с письменного согласия работника дополнительных видов работ в следующем порядке:

№ п/п	Виды работ, за которые устанавливается доплата	% к должностному окладу	Абсолютные значения (руб. в месяц)
1.	проверка письменных работ по предметам: учителям русского языка и литературы	7,5 с учётом педагогической нагрузки	—
	учителям начальных классов, химии, биологии, физики, черчения, математики, географии, обществознания, истории	5 с учётом педагогической нагрузки	—
2.	руководство методическими объединениями (в соответствии с приказом о назначении руководителем МО)	—	2 000
3.	классное руководство в размере 8 000 рублей (включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера) при наполняемости класса 25 человек (в зависимости от наполняемости класса, от количества обучающихся, проживающих в интернате и обучающихся, проживающих в г. Мурманске)	—	1 000 – 5 000
4.	сопровождение школьного сайта (в соответствии с приказом о назначении)	—	3 000
5.	ведение интернет-групп учреждения в мессенджерах и социальных сетях (в соответствии с приказом о назначении)	—	3 000
6.	заведование мастерскими, кабинетами, спальными комнатами, помещениями для занятий физкультурой, игровыми комнатами (в зависимости от количества помещений и ведения паспортов кабинетов и спальных комнат, в соответствии с приказом о назначении ответственным за помещение)	—	1 000 – 3 000
7.	организацию работы по сотрудничеству между образовательными учреждениями, общественными организациями, учреждениями культуры города, области, страны (в зависимости от интенсивности совместной работы, в соответствии с приказом о назначении ответственным)	—	1 000 – 5 000
8.	осуществление наставничества и за работу по координации деятельности молодых специалистов и/или начинающих педагогов (в зависимости от количества педагогов на сопровождении, в соответствии с приказом о назначении наставником)	—	1 000 – 3 000
9.	сопровождение детей в школьном автобусе (в зависимости от количества дней сопровождения, в соответствии с приказом о назначении сопровождающим)	—	1 000 – 10 000

10.	участие в работе комиссий (в том числе ППк, ПМПк), объединений, оформление документации (в зависимости от количества проведённых заседаний, частоты участия в них, объёма подготовленной документации, от количества заполненных карт развития детей)	—	1 000 – 10 000
11.	выполнение курьерских поручений по городу; поездки по городу и области (в зависимости от количества поездок и времени, необходимого для выполнения поручений)	—	1 000 – 10 000
12.	работа в утренней дежурной группе, дежурство по столовой вне своего рабочего времени (в зависимости от количества отработанных часов в неделю и месяце)	—	1 400 – 10 000
13.	работа по восполнению пробелов в знаниях обучающихся (занятия проводятся по решению ППк, в зависимости от количества проведённых дополнительных занятий и квалификации педагога, проведение занятий дистанционно индивидуально)	—	2 000 – 10 000
14.	работа в Ресурсном учебно-методическом центре, работа в рамках федеральных и/или региональных проектов (в зависимости от количества детей на сопровождении, частоты консультирования и предоставления рекомендаций, характеристик, отчетной документации, объёма времени, затраченного на это)	—	1 000 – 25 000
15.	предоставление информации для школьного сайта (в зависимости от частоты предоставления текстов, фото-, видеоматериалов)	—	1 000 – 3 000

- сверхурочная работа;
- работа в ночное время (в размере 35 процентов за каждый час работы в ночное время);
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- дежурство при круглосуточном режиме работы Учреждения;
- многосменный режим работы.

5.2. Доплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей, указанную в п.п. 1 – 12 видов работ пункта 5.1 устанавливаются **два раза в год (сентябрь, январь)** в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей, её содержание и объём устанавливается приказом директора о выполнении данной работы с письменного согласия работника.

Доплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей, указанную в п.п. 4 – 12 видов работ пункта 5.1 могут быть установлены по факту выполнения дополнительной работы **ежемесячно** работникам, осуществляющим замену отсутствующего ответственного педагога, назначенного приказом директора.

5.3. Доплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей, указанную в п.п. 13 – 15 видов работ пункта 5.1 устанавливаются по факту выполнения данной дополнительной работы **ежемесячно** в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения:

- по решению директора Учреждения – заместителям руководителя и иным работникам, подчиненным директору непосредственно;
- по представлению заместителей директора – работникам, подчиненным заместителям руководителя.

5.5. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.

5.6. Директор Учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

VI. Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в учреждении в соответствии с Положением о стимулирующих доплатах и надбавках работникам ГОБОУ Мурманская КШИ № 3 на основании показателей и критериев оценки деятельности работников, утвержденных в данном Положении.

Перечень стимулирующих выплат, установленных в учреждении, должен отвечать целям и задачам, определенным Уставом учреждения, а также показателям эффективности деятельности учреждений, утвержденных Министерством образования и науки Мурманской области.

6.2. Увеличение стимулирующей части ФОТ осуществляется через такие меры, как:

- оптимизация соотношения численности основного и прочего персонала;
- оптимизация штатной численности с учетом принципа достаточности численного состава работников Учреждения для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, в том числе и посредством повышения уровня оснащенности рабочих мест и квалификации работников;
- оптимизация структуры и уровня расходов на содержание аппарата управления;
- передача непрофильных функций на аутсорсинг;
- обоснованное снижение расходов на выплаты компенсационного характера.

6.3. Основанием начисления стимулирующих и премиальных выплат по итогам работы служат экономические показатели в целом по Учреждению.

6.4. Распределение стимулирующих надбавок, премий и других мер материального стимулирования производится в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения без ограничения их максимальными размерами.

VII. Порядок доплаты до минимального размера оплаты труда.

7.1. Доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам Учреждения, отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная заработная плата, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

7.2. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени.

7.4. Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема

выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

7.5. Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

VIII. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

8.1. Заработная плата директора Учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

8.2. Должностной оклад директора Учреждения определяется в соответствии с Порядком определения должностного оклада руководителя учреждения, утверждаемым приказом Министерства образования и науки Мурманской области.

8.3. Условия оплаты труда директора Учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

8.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей, заместителей руководителей в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

8.5. Директору Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании Положения о стимулировании руководителей государственных областных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области, утвержденного приказом Министерства образования и науки Мурманской области, с учетом целевых показателей эффективности деятельности руководителя, утвержденных приказом Министерства образования и науки Мурманской области.

8.6. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 30% ниже должностного оклада директора Учреждения.

8.7. За исполнение обязанностей временно отсутствующего директора без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заместителю директора предусматривается выплата компенсационного характера в размере 50 процентов от его должностного оклада на период отсутствия директора.

8.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета директора Учреждения, его заместителей) устанавливается в кратности не более 8. Соотношение среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

IX. Заключительные положения.

9.1. Директор Учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения с учетом условия

формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников.

9.2. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

9.3. Штатное расписание Учреждения включает в себя все должности специалистов, служащих, профессии рабочих данного Учреждения.

9.4. При формировании штатного расписания Учреждения устанавливается численность основного персонала не менее 35 процентов от общей численности работников Учреждения.

9.5. К основному персоналу Учреждения относятся работники, обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение.

9.6. Вспомогательный персонал – это работники, создающие условия для оказания Учреждением утверждённой образовательной услуги населению, включая обслуживание зданий и оборудования, не связанных с выполнением непосредственно работ по основной деятельности.

К вспомогательному персоналу относятся работники инженерно-технических служб, младший обслуживающий персонал (дворники, уборщики служебных помещений, вахтеры, заведующие складом, повара детского питания и т.п.).

Административно-управленческий персонал – это работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг населению Учреждением, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

К административно-управленческому персоналу относятся: директор Учреждения, его заместители, работники, относящиеся к общепрофессиональным должностям руководителей, специалистов и служащих.