

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Детский оздоровительно-образовательный (спортивный) центр
Хасанского муниципального района»

ПРИКАЗ

29.05.2020 года

№_59-А

Об утверждении Положения об оплате труда
работников МБУДО «Детский
оздоровительно-образовательный
(спортивный) центр Хасанского
муниципального района»

В соответствии с постановлением администрации Хасанского муниципального района от 12 августа 2013 года № 1298-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Хасанского муниципального района», постановлением администрации Хасанского муниципального района от 25 мая 2020 года № 402-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образования Хасанского муниципального района», руководствуясь Уставом Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный (спортивный) центр Хасанского муниципального района»,

Приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный (спортивный) центр Хасанского муниципального района».
2. Провести организационно-штатные мероприятия, связанные с изменениями в системе оплаты труда учреждения.
3. Разместить на официальном сайте Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный (спортивный) центр Хасанского муниципального района» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».
5. Настоящий приказ вступает в силу со дня его официального опубликования.
6. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора Кириченко Н.В..

Директор
МБУДО «ДООЦ»

А.А.Кузьменко

Документ подписан электронной подписью.

ПРИНЯТО

На общем собрании трудового коллектива МБУДО «ДООЦ»
Протокол №2 от 29.05.2020

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора
МБУДО «ДООЦ»
от 29.05.2020 г. № 59-А

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный (спортивный) центр Хасанского муниципального района»,

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБУДО «Детский оздоровительно-образовательный (спортивный) центр Хасанского муниципального района», финансируемого из средств бюджета Хасанского муниципального района (далее – Положение, учреждение) разработано в соответствии с:

1.1.1. Трудовым кодексом Российской Федерации;

1.1.2. Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании»;

1.1.3. 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, оговариваемых в трудовом договоре»

1.2. Настоящее Положение регулирует:

порядок и условия оплаты труда работников МБУДО «Детский оздоровительно-образовательный (спортивный) центр Хасанского муниципального района»;

порядок формирования фонда оплаты труда работников МБУДО «Детский оздоровительно-образовательный (спортивный) центр Хасанского муниципального района» за счет средств бюджета Хасанского муниципального района и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

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

Документ подписан электронной подписью.

отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Системы оплаты труда в учреждении устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Положением.

1.8. Размеры окладов работников учреждения, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с нормативно-правовыми актами о бюджете района на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

При увеличении (индексации) окладов работников учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Системы оплаты труда работников учреждения включают в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов компенсационных выплат, утвержденных постановлением администрации Хасанского муниципального района;

перечня видов стимулирующих выплат, утвержденных постановлением администрации Хасанского муниципального района;

Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

2.2. Размеры окладов работников учреждения (приложение) устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – оклады работников по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов.

Документ подписан электронной подписью.

2.3.1. К окладам работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты, являются гарантированными до изменения условий при которых они были назначены, но новый оклад не образуют:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент за специфику работы в учреждении;

2.3.2. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

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

Квалификационная категория	Размер повышающего коэффициента
высшая категория	0,25
первая категория	0,15
соответствие занимаемой должности	0,05

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория в установленном законодательством порядке.

Педагогическим работникам, выполняющим педагогическую работу в учреждении на условиях совместительства, повышающий коэффициент за квалификационную категорию выплачивается как по основному месту работы, так и по совместительству.

Повышающий коэффициент квалификации не устанавливается работникам, занимающим должности, в квалификационных характеристиках которых предусмотрено внутривидовое категорирование.

2.3.3. К окладам работников (в том числе к окладам педагогических работников), установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за специфику работы в следующих рекомендуемых размерах:

Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья.	0,2
Педагогическим работникам за работу в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья.	0,2
Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов,	0,2

Размеры повышающих коэффициентов и перечень должностей, по которым они применяются в случаях, предусмотренных абзацами вторым настоящего

Документ подписан электронной подписью.

пункта, определяется руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

Повышающие коэффициенты являются гарантированными до изменения условий, при которых они были назначены, но новый оклад не образуют.

2.3.5. В случае установления к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

$R_{ор} = O_{пкг} + O_{пкг} \times \sum ПК$, где:

$R_{ор}$ – размер оклада работника;

$O_{пкг}$ – оклад работника по ПКГ;

$\sum ПК$ - сумма повышающих коэффициентов.

2.3.6. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

2.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, внутридолжностного категорирования, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении внутридолжностной категории-со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

3. Порядок и условия установления компенсационных выплат.

3.1. Компенсационные выплаты работникам учреждения устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в учреждениях Хасанского муниципального района, утверждёнными администрацией Хасанского муниципального района.

3.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- 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).

3.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Документ подписан электронной подписью.

3.4. Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) по итогам специальной оценки условий труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются коллективным договором, трудовым договором.

Если по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты не производится

3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

К заработной плате работников учреждения в соответствии правовыми актами органов государственной власти бывшего Союза ССР и краевым законодательством начисляются:

районный коэффициент к заработной плате в размере 1,3 за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, а также в сельских населенных пунктах и рабочих поселках приграничной 30-километровой зоны; в размере 1,2-на остальной территории Хасанского муниципального района

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока -10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;

процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

3.6. Работникам учреждения, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25 процентов оклада (ставки заработной платы – для работников учреждений, оплата труда которых рассчитывается исходя из ставки заработной платы). Педагогическим работникам учреждения устанавливается доплата за работу в учреждении, расположенном в сельском населенном пункте, в размере 25 процентов оклада с учетом учебной нагрузки.

3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), совмещении профессий (должностей) - статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе - статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ, при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Документ подписан электронной подписью.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада за каждый час работы в ночное время.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора исходя из оклада по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также специфики работы, связанной с вредными и (или) опасными условиями труда.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

3.8. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

4. Перечень, порядок и условия установления стимулирующих выплат.

4.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения, с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат и разъяснениями о порядке установления стимулирующих выплат, утвержденных постановлением администрации Хасанского муниципального района.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

4.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.
- премии по итогам работы.

4.3. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения на определенный срок или выплачиваются единовременно. При установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

- внедрение и использование современных технологий, современных форм и методов обучения;
- освоение новых эффективных методик, направленных на достижение конечных высоких результатов работы;
- реализация программ углубленного и профильного уровней;

Документ подписан электронной подписью.

- разработка и внедрение проектов, направленных на повышение качества оказываемых образовательных услуг;
- участие в проводимых мероприятиях, реализации проектов;
- участие в грантовой деятельности;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- достигнутые высокие результаты работы;
- повышенная интенсивность труда;
- проявленная инициатива в подготовке и проведении мероприятий, реализации программ, проектов;
- особый режим работы;
- другие критерии в зависимости от специфики работы учреждения.

Конкретный размер стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам устанавливается локальными нормативными актами учреждения.

4.4. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам на определенный срок или выплачиваются единовременно. При установлении выплаты за качество выполняемых работ учитывается:

- соблюдение стандартов оказания услуг;
- качество подготовки учащихся;
- высокий уровень воспитательной работы;
- формирование здорового образа жизни;
- подготовка победителей, лауреатов конкурсов, смотров, олимпиад, конференций, соревнований различного уровня;
- развитие педагогического творчества (участие работников в конкурсах, конференциях и т.п.);
- внедрение новых образовательных технологий;
- организация различных форм внеклассной и внешкольной работы с учащимися;
- организация каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей;
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся и воспитанников (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы и т.п.);
- подготовка спортсменов различного уровня, подготовка кандидатов в мастера спорта, мастеров спорта;
- высокие спортивные достижения обучающихся;
- другие критерии в зависимости от специфики работы учреждения.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения на определенный срок, но не более одного года:

- работникам учреждения, имеющим почетное звание «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный

Документ подписан электронной подписью.

работник образования», отраслевые почетные нагрудные знаки;

- обеспечение безаварийного и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, транспортных средств;

- соблюдение норм и требований в соответствии с действующими нормами СанПиНа при осуществлении образовательного процесса.

Конкретный размер стимулирующей выплаты за качество выполнения работ устанавливается локальными нормативными актами учреждения.

4.5. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет является гарантированной, устанавливается за работу в образовательных организациях в зависимости от общего количества лет, как по основной работе, так и работе по совместительству.

в следующих размерах:

- от 3 до 5 лет -5% ;

- от 6 до 10 лет дополнительно 1% за каждый следующий год работы;

- 10 и более лет - 10%

4.6. Премирование работников учреждения осуществляется по итогам работы (за квартал, год), по итогам выполнения особо важных и срочных работ при наличии экономии фонда оплаты труда.

Премирование работников осуществляется на основе локального нормативного акта учреждения (Положения о премировании или Положения об оплате труда), содержащего количественные и качественные критерии оценки его работы. Для премирования работника обязательным условием является выполнение им определенных показателей, которые исходят из целевых показателей работы учреждения в целом.

Размер премии по итогам работы устанавливаются в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением по окончании календарного года.

Премии устанавливаются в отношении работников учреждений при наличии следующих оснований:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;

- за подготовку и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательного учреждения;

- другие критерии в зависимости от специфики работы учреждений.

Конкретные размеры премиальных выплат по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

4.6. Стимулирующие выплаты производятся по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителям руководителя, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненным руководителю - непосредственно руководителем;

работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя.

Состав комиссии по распределению стимулирующих выплат выбирается педагогическим советом или собранием трудового коллектива учреждения и утверждается приказом руководителя. В состав комиссии должны входить заместители руководителя, представители трудового коллектива. Заседание комиссии

Документ подписан электронной подписью.
проводятся не реже одного раза в квартал.

Руководитель учреждения принимает решение о назначении работникам выплат стимулирующего характера, с учетом предложений выработанных комиссией и издает приказ сроком на определенный период. Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.7. При отсутствии или недостатке средств на оплату труда руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить выплату.

5. Порядок формирования фонда оплаты труда

5.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований бюджета Хасанского муниципального района, поступающих в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Доля средств предназначенных на оплату труда в учреждении, в соответствии с которым совершенствование системы оплаты труда педагогических и иных работников рекомендуется осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в учреждениях, так, чтобы на установление размеров окладов, ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда учреждения (без учета части средств фонда оплаты труда, направляемых на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в учреждениях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям) в соответствии с рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6. Условия оплаты труда заместителей

6.1. Заработная плата заместителей состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

6.2. Размеры окладов, компенсационных и стимулирующих выплат заместителям, порядок их установления определяется постановлением администрации Хасанского муниципального района от 29.12.2016 № 499-па «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Хасанского муниципального района»

7. Заключительные положения

7.1. Учреждение принимает Положения об оплате труда работников учреждения, руководствуясь Примерным положением, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения (при наличии) или иным представительным органом работников.

7.2. Руководитель учреждения:

Документ подписан электронной подписью.

7.2.1. Проверяют документы об образовании и стаже работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов, ставок заработной платы работников.

7.2.2. Ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание.

8. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах объема средств образовательного учреждения на текущий финансовый год и включает в себя все должности руководящих и педагогических работников а, а также служащих (профессии рабочих) учреждения

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МБУДО «ДООЦ»
от _____ 2020 год № ____

Оклады работников по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп для учреждений дополнительного образования

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	должностной оклад, рублей
Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 г. № 216н		
	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
	2 квалификационный уровень	11798
	Педагог дополнительного образования	
	3 квалификационный уровень	13035
	Педагог-психолог	
Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 248н		
	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
	1 квалификационный уровень	6210
	Сторож (вахтер)	
	Уборщик служебных помещений	
	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	

Документ подписан электронной подписью.

	1 квалификационный уровень	6900
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	
Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»		
	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
	Старшая медицинская сестра	7475

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ



**ПОДЛИННОСТЬ ДОКУМЕНТА НЕ ПОДТВЕРЖДЕНА.
ПРОВЕРЕНО В ПРОГРАММЕ КРИПТОАРМ.**

ПОДПИСЬ

Общий статус подписи:	Подписи математически корректны, но нет полного доверия к одному или нескольким сертификатам подписи
Сертификат:	2EC4D0B29781EC5E48414751B199EE243C5663C7
Владелец:	Кузьменко Алексей Анатольевич, Кузьменко, Алексей Анатольевич, МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ "ДЕТСКИЙ ОЗДОРОВИТЕЛЬНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ (СПОРТИВНЫЙ) ЦЕНТР ХАСАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА", пгт Славянка, Приморский край, RU, certmgr@list.ru, 04370742846, 253100418274
Издатель:	Федеральное казначейство, Федеральное казначейство, RU, Москва, Большой Златоустинский переулок, д. 6, строение 1, 1047797019830, 007710568760, г. Москва, uc_fk@roskazna.ru
Срок действия:	Действителен с: 02.07.2021 14:56:37 UTC+10 Действителен до: 02.10.2022 14:56:37 UTC+10
Дата и время создания ЭП:	01.09.2021 18:21:37 UTC+10