

АДМИНИСТРАЦИЯ БАЕВСКОГО РАЙОНА АЛТАЙСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

15.10.2024

№ 420

с. Баево

Об утверждении положения об оплате труда директора муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа» Баевского района Алтайского края

На основании статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации, с целью совершенствования системы оплаты труда работников организаций дополнительного образования, Администрация района постановляет:

1. Утвердить прилагаемое положение об оплате труда директора муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа» Баевского района Алтайского края (далее-положение).

2. Настоящее постановление вступает в силу с даты подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 октября 2024 года.

3. Обнародовать настоящее постановление на официальном интернет-сайте Администрации Баевского района.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на начальника отдела бухгалтерского учета и отчетности Коробову О.И.

Глава района



Т.И.Давыдова

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда директора муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа» Баевского района Алтайского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда директора МКОУ ДОД Баевская ДЮСШ (далее - Директора), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 №375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений, финансируемых за счет средств краевого бюджета», приказа управления Алтайского края по труду и занятости населения от 24 марта 2022 г. N 45/Пр/35 «Об утверждении методических рекомендаций по установлению минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в примерных положениях (положениях), разрабатываемых органами исполнительной власти Алтайского края, осуществляющими функции и полномочия учредителей в отношении краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета» и определяет:

порядок установления должностного оклада директора;

порядок отнесения директора к группе по оплате труда;

порядок установления повышающих коэффициентов к должностным окладам директора;

виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления ;

1.2. Заработная плата директора состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов к должностному окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Размер и условия оплаты труда директора определяются трудовым договором, заключаемым на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения", и настоящим Положением.

1.5. Повышение минимального размера должностного оклада директора осуществляется при принятии Правительством Алтайского края решений об

индексации (увеличении) оплаты труда.

При увеличении (индексации) должностного оклада директора его размер округляется до целого рубля в сторону увеличения.

2. Порядок установления должностного оклада директора и порядок отнесения к группе по оплате труда

2.1. Размер должностного оклада директора устанавливается путем умножения минимального размера должностного оклада, установленного методическими рекомендациями по установлению минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в примерных положениях (положениях), разрабатываемых органами исполнительной власти Алтайского края, осуществляющими функции и полномочия учредителей в отношении краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета, утвержденными приказом управления Алтайского края по труду и занятости населения от 24.03.2022 N 45/Пр/35, в соответствии с группой по оплате труда на повышающий коэффициент.

Отнесение директора к группе по оплате труда производится в зависимости от следующих показателей деятельности учреждения:

показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых государственных услуг (выполняемых работ) учреждениями;

фактическая численность работников учреждений за предшествующий календарный год с учетом территориально обособленных структурных подразделений и их фактической численности (при наличии);

балансовая стоимость основных средств учреждения;

Группа по оплате труда и повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу директора пересматривается Учредителем не чаще одного раза в год.

Показатели для установления группы по оплате труда и повышающего коэффициента от 1 до 3 к минимальному должностному окладу директора устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению путем заполнения Оценочного листа (приложение 4 к настоящему Положению).

2.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения за этот же период не должен превышать установленной кратности в зависимости от среднесписочной численности работников:

Среднесписочная численность работников учреждения, чел.	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз
до 30	до 3,5

Под среднесписочной численностью работников учреждения необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за предшествующий календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников и руководителя учреждения определяется в соответствии с пунктом 20 постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

2.3. Выполнение директором работы по совместительству допускается только после согласования с Учредителем. Предельный размер оплаты труда директора за совместительство не должен превышать 50% среднемесячной заработной платы, рассчитанной за предшествующий календарный год, по соответствующей категории работников учреждения (по которой осуществляется работа по совместительству).

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, директору устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением. Указанные выплаты конкретизируются в трудовом договоре директора и осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.2. Выплата компенсационного характера директору, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер районного коэффициента определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

3.3. Выплата компенсационного характера директора при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливается в соответствии

со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера директора осуществляются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, и из иных установленных законодательством источников.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, порядок их назначения и отмены, периодичность, а также критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы руководителя учреждения, устанавливаются с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы руководителя, а также исходя из принципа предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения.

Директору устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в процентном отношении или в абсолютных размерах к должностному окладу:

ежемесячная выплата за стаж работы;

ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

ежемесячная выплата за наличие ученой степени;

ежемесячная выплата за наличие звания заслуженного работника отрасли, государственной награды, отраслевой награды;

премиальные выплаты по итогам работы;

единовременные (разовые) премии.

Премиальными выплатами по итогам работы являются:

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

премия за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление услуг;

премия за особые достижения в труде, за успешное выполнение особо важных, сложных или срочных работ;

премия по итогам работы квартала, полугодия, года.

4.2. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера следует учитывать:

успешное и добросовестное исполнение директором своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в соответствующем периоде в выполнении особо важных работ и мероприятий;

выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Алтайского края);

выполнение показателя по росту средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Алтайского края.

4.3. Ежемесячная выплата за стаж работы устанавливается руководителям учреждений в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплаты, в процентах к должностному окладу
от 1 года до 3 лет	10
от 3 лет до 5 лет	15
от 5 лет до 10 лет	20
от 10 лет до 15 лет	25
от 15 лет и выше	30

В стаж для установления названной выплаты включаются периоды работы в данном учреждении, в учреждениях (организациях) аналогичного профиля или по аналогичной должности в других организациях, органах государственной власти, органах местного самоуправления.

4.4. Ежемесячная выплата за интенсивность труда и высокие результаты работы директора:

размер ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (обеспечение высококачественного тренировочного процесса)

устанавливается к должностному окладу в процентном (кратном) отношении в соответствии с Приложением 3 к настоящему положению. Максимальный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (обеспечение высококачественного тренировочного процесса) не может превышать 300 процентов должностного оклада.

При наличии иных показателей, не предусмотренных Приложением 3, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении (наличие строящегося объекта и т.д.), суммарное количество процентов увеличивается на 20%.

4.5. Ежемесячная выплата за наличие почетного звания заслуженного работника отрасли, государственной, отраслевой награды устанавливается в процентном отношении к должностному окладу и не может превышать 40 процентов должностного оклада.

Выплата за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается только по основной работе со дня присвоения. При наличии у работника двух почетных званий выплата устанавливается по одному из оснований.

4.6. Премия за внедрение новых форм, применение передовых методов работы и (или) за использование новых технологий устанавливается к должностному окладу в процентном (кратном) отношении или в абсолютных величинах и выплачивается руководителям учреждений в соответствии с условиями трудового договора, по распоряжению Учредителя итогам работы за год за создание условий для повышения уровня профессионального мастерства специалистов учреждения и (или) внедрение инновационных методов работы в учреждении.

4.7. Размер премии за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление услуг директору выплачивается в процентном (кратном) отношении или в абсолютном значении к должностному окладу и выплачивается одновременно в соответствии с распоряжением Администрации района:

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Алтайского края);

выполнение показателя по росту средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Алтайского края.

4.10. Премия за особые достижения в труде, за успешное выполнение особо важных, сложных или срочных работ определяется в трудовом договоре в процентном (кратном) отношении к должностному окладу и выплачивается в соответствии с приказом Учредителя.

4.11. Премия по итогам работы за квартал, полугодие, год выплачивается директору в соответствии с условиями трудового договора по распоряжению Администрации района при условии выполнения показателей эффективности (результативности профессиональной деятельности) и качественного предоставления услуг учреждением в случае наличия экономии фонда оплаты труда учреждения.

4.12. В целях поощрения директора могут выплачиваться единовременные (разовые) премии:

в связи с государственными или профессиональными праздниками (до одного должностного оклада);

в связи с награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами, присвоением почетных званий и знаков отличия Российской Федерации, Алтайского края;

Выплата директору других единовременных (разовых) премий, направленных на стимулирование руководителя учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда.

4.13. Премии не выплачиваются:

при наличии просроченной задолженности по выплате заработной платы работникам учреждения, по уплате налогов и иных обязательных платежей;

при несоблюдении руководителем условий трудового договора, правил и инструкций по охране труда, трудовой и производственной дисциплины;

при непроведении специальной оценки условий труда, непрохождении руководителем своевременно обучения по охране труда;

если деятельность учреждения или его структурного подразделения была приостановлена уполномоченным на то государственным органом в связи с нарушением нормативных требований по охране труда, экологических, санитарно-эпидемиологических норм и требований по противопожарной эксплуатации оборудования (с момента приостановления деятельности учреждения до момента устранения выявленных нарушений);

если к руководителю были применены меры дисциплинарной ответственности за проступок, совершенный в период, за который производится премирование.

4.14. Размер стимулирующих выплат директора должен зависеть от показателей оценки его деятельности, которые включают в себя показатели эффективности деятельности учреждения в целом.

6. Сроки выплаты заработной платы

Заработная плата директору выплачивается одновременно с выплатой заработной платы всем работникам учреждения в сроки и порядке, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ДИРЕКТОРА ПО ГРУППЕ
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА**

N п/п	Группа по оплате труда руководителей	Минимальный размер должностного оклада, руб.
1.	I группа	22546
(в ред. Приказов УТЗН Алтайского края от 25.10.2023 N 45/Пр/111, от 01.10.2024 N 45/Пр/120)		
2.	II группа	17465
(в ред. Приказов УТЗН Алтайского края от 25.10.2023 N 45/Пр/111, от 01.10.2024 N 45/Пр/120)		
3.	III группа	16172
(в ред. Приказов УТЗН Алтайского края от 25.10.2023 N 45/Пр/111, от 01.10.2024 N 45/Пр/120)		
4.	IV группа	15171
(в ред. Приказов УТЗН Алтайского края от 25.10.2023 N 45/Пр/111, от 01.10.2024 N 45/Пр/120)		
5.	V группа	14231
(в ред. Приказов УТЗН Алтайского края от 25.10.2023 N 45/Пр/111, от 01.10.2024 N 45/Пр/120)		

**ПОКАЗАТЕЛИ
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ГРУППЫ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА И УСТАНОВЛЕНИЯ
ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА К МИНИМАЛЬНОМУ
ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ
ДИРЕКТОРА**

Определение группы по оплате труда директора осуществляется путем подсчета суммы баллов согласно таблице 1, рассчитанной путем сложения количества баллов из соответствующих таблиц 3.1 или 4.1 в зависимости от типа учреждения.

Таблица 1

Группа по оплате труда руководителя	Сумма баллов для руководителя СШ
I группа	свыше 600
II группа	свыше 450 до 600
III группа	свыше 300 до 450
IV группа	свыше 150 до 300
V группа	до 150

Установление повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу директора зависит от масштабности руководства учреждением, устанавливается по сумме баллов согласно таблице 2, рассчитанной путем сложения количества баллов из соответствующих таблиц 3.2 или 4.2.

Таблица 2

Размер повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу руководителя	1	1 - 1,5	1,5 - 2	2 - 2,5	до 3
Сумма баллов	до 100	свыше 100 до 200	свыше 200 до 300	свыше 300 до 400	свыше 400

**Показатели, определяющие отнесение руководителя к группе
по оплате труда СШ**

N п/п	Показатели	Количество баллов	
1.	показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых государственных услуг (выполняемых работ) учреждениями, в том числе: количество занимающихся (за каждого занимающегося)	0,5	
	дополнительно за каждую группу начальной подготовки	5	
	дополнительно за каждого занимающегося	в тренировочных группах	0,5
		в группах совершенствования спортивного мастерства	2,5
		в группах высшего спортивного мастерства	4,5
за каждого занимающегося инвалида и (или) с ограниченными возможностями здоровья		1	
2.	фактическая численность работников учреждений за предшествующий календарный год с учетом территориально обособленных структурных подразделений и их фактической численности (при наличии) (за каждого работника)	1	
	дополнительно за каждого работника, имеющего	первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
3.	балансовая стоимость основных средств учреждения (удельный вес от общего объема балансовой стоимости основных средств сферы физической культуры и спорта, %)	до 3%	10
		от 3,1% до 5%	20
		свыше 5%	30

Показатели, масштабности руководства СШ

N п/п	Показатели		Количество баллов	
1.	Наличие оборудованных объектов спорта (спортивная площадка, бассейн, стадион и др.), используемых в учебно-тренировочном процессе (за каждое сооружение)	Плоскостные сооружения	до 1000 кв. м	5
		свыше 1000 кв. м	10	
		более 6000 кв. м	15	
		при наличии искусственного покрытия	20	
		бассейны длиной	до 25 м	10
			более 25 м	15
		спортивные залы	до 300 кв. м	10
	свыше 300 кв. м	15		
2.	Наличие на балансе учреждения автотранспортных средств, другой самоходной техники (за каждую единицу)		3, но в сумме не более 20	
3.	Наличие структурного подразделения, филиала, площадей, общежития количеством занимающихся (без образования юридического лица) (за каждое)	до 100 человек	20	
		от 101 до 200 человек	30	
		свыше 200 человек	50	
4.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра с численностью медицинского персонала; столовой (за каждый вид)		до 15	
5.	Наличие и использование в деятельности собственных: спортивных баз; котельной, очистных и других зданий, объектов, сооружений (за каждый вид) (в том числе в аренде, в безвозмездном пользовании)		до 20	

		свыше 50	50
5.	Работа в оперативном режиме (для иных учреждений: КГБУ "Газета "Алтайский спорт")	Оперативность сдачи материалов в печать	20
		Обеспечение своевременности выпуска печатного издания	30
		Расширение зоны обслуживания	50

При установлении группы по оплате труда руководителей учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, контингент занимающихся учреждений определяется по списочному составу занимающихся на 1 января текущего года.

**КРИТЕРИИ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ ВЫПЛАТЫ
ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ
(ОБЕСПЕЧЕНИЕ
ВЫСОКОКАЧЕСТВЕННОГО ТРЕНИРОВОЧНОГО ПРОЦЕССА)**

Таблица 1

Показатели для СШ	Критерии оценки	Размер выплат от должностного оклада, %
2	3	4
Выполнение учащимися контрольно-переводных нормативов на этапах НП, Т, ССМ, ВСМ	от 75% до 80%	до 20%
	от 81% до 90%	до 30%
	свыше 90%	до 40%
Доля учащихся, выполнивших и подтвердивших нормативы спортивных разрядов в отчетном году	до 50%	до 20%
	от 51% до 75%	до 30%
	свыше 75%	до 40%
Доля тренеров, имеющих квалификационную категорию	до 20%	до 20%
	от 21% до 30%	до 30%
	свыше 30%	до 40%
Наличие в составе учащихся учреждения призеров	СФО	до 10%
	России	до 15%
Наличие учащихся, вошедших в состав сборной команды	Алтайского края	до 10%
	России	до 20%
Участие учреждения и спортсменов в грантовых программах и конкурсах	наличие гранта, победитель конкурса	до 50%
Развитие адаптивной физической культуры, создание условий	наличие в учреждении учащихся, групп	до 20%
Наличие в учреждении групп <*>	СС, ВСМ	до 20%
Всестороннее и оперативное освещение достижений и проблем в	информация на сайте	до 20%

области спорта	информация в газете	до 20%
Выпуск дополнительных печатных изданий	за каждое издание	до 20%

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ 1

Показатели, определяющие отнесение руководителя к группе
по оплате труда СШ

N п/п	Показатели	Количество баллов	Данные учреждения
1.	показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых государственных услуг (выполняемых работ) учреждениями, в том числе: количество занимающихся (за каждого занимающегося)	0,5	
	дополнительно за каждую группу начальной подготовки	5	
	дополнительно за каждого занимающегося	в тренировочных группах	0,5
		в группах совершенствования спортивного мастерства	2,5
		в группах высшего спортивного мастерства	4,5
		за каждого занимающегося инвалида и (или) с ограниченными возможностями здоровья	1
2.	фактическая численность работников учреждений за предшествующий календарный год с учетом территориально обособленных структурных подразделений и их фактической численности (при наличии) (за каждого работника)	1	
	дополнительно за каждого работника, имеющего	первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1

3.	балансовая стоимость основных средств учреждения (удельный вес, %)	до 3%	10	
		от 3,1% до 5%	20	
		свыше 5%	30	
4.	фактический размер средств, поступивших от оказания платных услуг (исходя из данных годовой бухгалтерской отчетности за предшествующий год) (удельный вес, %)	до 3%	10	
		от 3,1% до 5%	20	
		свыше 5%	30	

Руководитель учреждения _____ /Расшифровка Ф.И.О.

Главный бухгалтер _____ /Расшифровка Ф.И.О.

М.П.

Показатели, масштабности руководства СШ

№ п/п	Показатели		Количество баллов	Данные учреждения	
1.	Наличие оборудованных объектов спорта (спортивная площадка, бассейн, стадион и др.), используемых в учебно-тренировочном процессе (за каждое сооружение)	Плоскостные сооружения	до 1000 кв. м	5	
			свыше 1000 кв. м	10	
			более 6000 кв. м	15	
			при наличии искусственного покрытия	20	
		бассейны длиной	до 25 м	10	
			более 25 м	15	
		спортивные залы	до 300 кв. м	10	
свыше 300 кв. м	15				
2.	Наличие на балансе учреждения автотранспортных средств, другой самоходной техники (за каждую единицу)		3, но в сумме не более 20		

3.	Наличие структурного подразделения, филиала, площадей, общежития с количеством занимающихся (без образования юридического лица) (за каждое)	до 100 человек	20	
		от 101 до 200 человек	30	
		свыше 200 человек	50	
4.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра с численностью медицинского персонала; столовой (за каждый вид)		до 15	
5.	Наличие и использование в деятельности собственных: спортивных баз; котельной, очистных и других зданий, объектов, сооружений (за каждый вид) (в том числе в аренде, в безвозмездном пользовании)		до 20	

Руководитель учреждения _____ /Расшифровка Ф.И.О.

Главный бухгалтер _____ /Расшифровка Ф.И.О.

М.П.