

Упр. образования *6кв.248*
14.02.07

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
ГЛАВЫ ВЕЙДЕЛЕВСКОГО РАЙОНА
БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

309720 п.Вейделевка, ул.Первомайская, 1

от " 25 " декабря 2006 г.

№ 595

О внедрении Методики формирования фонда оплаты труда в общеобразовательных учреждениях Вейделевского района на основе нормативно-подушевого финансирования

Во исполнение постановления правительства Белгородской области №236-пп от 30 ноября 2006 года «Об утверждении Методики формирования фонда оплаты труда в общеобразовательных учреждениях Белгородской области на основе нормативно-подушевого финансирования»

п о с т а н о в л я ю:

1. Внедрить с 1 января 2007 года Методику формирования фонда оплаты труда на основе нормативно-подушевого финансирования в общеобразовательных учреждениях Вейделевского района согласно списку (приложение №1, №2).
2. Сохранить до 1 сентября 2007 года действующую систему оплаты труда работников общеобразовательных учреждений Вейделевского района согласно списку (приложение №3).
3. Директорам общеобразовательных школ Вейделевского района, внедряющих с 1 января 2007 года Методику формирования оплаты труда работников на основе нормативно-подушевого финансирования, новую систему оплаты труда работников установить коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Белгородской области.
4. Утвердить расчет заработной платы руководителя образовательного учреждения с учетом системы рейтинговых баллов (Приложение №4)
5. Начальнику управления образования администрации Вейделевского района Решетниковой В.С. с 1 января 2007 года сформировать цен-

трализованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений в объеме 1 процента от фонда оплаты труда образовательных учреждений, внедряющих с 1 января 2007 года Методику формирования оплаты труда работников на основе нормативно-подушевого финансирования в сумме 295,6 тыс.руб.

6. Утвердить Положение о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений Вейделевского района (приложение №5).

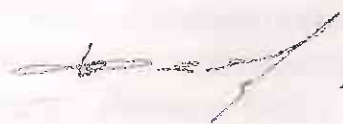
7. Утвердить состав муниципальной комиссии по установлению стимулирующих надбавок директорам образовательных учреждений Вейделевского района (приложении №6).

8. Управлению образования администрации Вейделевского района (Решетникова В.С.) с учетом перехода общеобразовательных учреждений Вейделевского района на новую систему оплаты труда работников внести изменения в соглашения между управлением образования администрации района и Вейделевской районной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

9. С 1 января 2007 года внести изменения в трудовой договор между начальником управления образования администрации района и директором общеобразовательного учреждения, внедряющего с 1 января 2007 года Методику формирования фонда оплаты труда на основе нормативно-подушевого финансирования в разделе 3 «Оплата труда и социальные гарантии Руководителя», пункты 3.1, 3.2 в соответствии с Методикой формирования фонда оплаты труда в образовательных учреждениях на основе нормативно-подушевого финансирования (пункт 2 «Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений», пункт 7 «Расчет заработной платы руководителя образовательного учреждения»).

10. Контроль за исполнением данного постановления возложить на заместителя главы Вейделевского района, председателя комитета по социальным вопросам администрации района Киселя Н.Ф.

Первый заместитель главы
Вейделевского района



А.Федосов

Методика формирования фонда оплаты труда в образовательных учреждениях Вейделевского района на основе нормативно - подушевого финансирования

Новая система оплаты труда разрабатывается для муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования (далее - образовательные учреждения), и применяется в отношении работников, участвующих в реализации названных программ, кроме малокомплектных школ.

Правовым основанием введения новой системы оплаты труда являются статьи 29, 41 Закона Российской Федерации «Об образовании», часть 2 статьи 26.14 Федерального закона № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», статья 144 Трудового кодекса Российской Федерации.

Новая система оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений устанавливается:

в муниципальных образовательных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Белгородской области и нормативными правовыми актами главы Вейделевского района.

1. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения

Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств образовательного учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с расчетным подушевым нормативом, утвержденным законом Белгородской области «О нормативах расходов на реализацию основных общеобразовательных программ», количеством обучающихся и поправочным коэффициентом, и отражается в смете образовательного учреждения.

Фонд оплаты труда (далее ФОТ) образовательного учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N * K * Д * У, \text{ где}$$

Н- норматив финансирования на реализацию государственного стандарта;

К- поправочный коэффициент для данного образовательного учреждения, устанавливаемый законом Белгородской области;

Д- доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию государственного стандарта, определяемая органами местного самоуправления (не менее 95 процентов);

У- количество учащихся в образовательном учреждении.

ФОТ для муниципальных образовательных учреждений, для которых не установлены нормы финансирования на одного обучающегося, устанавливается на основе расчетов управления образования и науки области на соответствующий год.

2. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений

Учредитель образовательного учреждения формирует централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений в объеме до 5 процентов от ФОТ по муниципалитету по следующей формуле:

$\text{ФОТ}_{\text{цст}} = \text{ФОТ} \times \text{ц}$, где:

ФОТ_{цст} - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений;

ФОТ - фонд оплаты труда образовательного учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ.

2.2. Распределение централизованного фонда стимулирования

руководителей образовательных учреждений осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом главы района, в котором могут учитываться:

результаты итоговой и промежуточной аттестации обучающихся каждой ступени обучения, в том числе в форме ЕГЭ на 3-й ступени и других независимых внешних формах оценки качества обучения на 1-й и 2-й ступени;

результаты аттестации и государственной аккредитации образовательного учреждения, соблюдение лицензионных условий;

физическое и психическое здоровье учащихся (по результатам мониторинга);

создание благоприятного психологического микроклимата (по результатам мониторинга);

количество преступлений и административных правонарушений, совершенных учащимися образовательных учреждений;

количество обучающихся, отчисленных из образовательных учреждений до достижения ими 15-летнего возраста и не продолжающих обучение в других образовательных учреждениях или организациях;

участие образовательных учреждений в районных (городских), областных и всероссийских олимпиадах, результативность участия.

3. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

Фонд оплаты труда образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ уч} + \text{ФОТ др}$$

где: ФОТ уч- фонд оплаты труда учителей

ФОТ др- фонд оплаты труда других работников общеобразовательного учреждения.

Фонд оплаты учителей и других работников общеобразовательных учреждений в процентном отношении соответственно составляет 65 процентов и 35 процентов. Для снижения рисков на адаптационный период рекомендуется осуществить выравнивание (сглаживания) по каждому образовательному учреждению в пределах 10 процентов от расходов.

Фонд оплаты труда других работников учреждения включает в себя: заработную плату административно-управленческого персонала, педагогического персонала (кроме учителей), учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

Фонд оплаты труда учителей образовательного учреждения состоит из базовой части (ФОТб) и специальной части (ФОТсп).

$$\text{ФОТ уч} = \text{ФОТб} + \text{ФОТсп}$$

Базовая часть фонда оплаты труда учителей обеспечивает гарантированную заработную плату, исходя из количества проведенных ими учебных часов и численности, обучающихся в классах, и должна составлять не менее 70 процентов фонда оплаты труда учителей.

Специальная часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из гарантированных доплат и стимулирующей части.

В состав гарантированных доплат включаются:

- доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников (классное руководство, заведование учебными кабинетами и другие);
- прочие надбавки и доплаты.

Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатную численность учителей в пределах базовой части фонда оплаты труда.

Оплата труда других работников образовательного учреждения производится на основании ныне действующей системы оплаты труда.

При сокращении фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала будет соответственно увеличиваться фонд оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

Тем самым закрепляется заинтересованность руководителя учреждения в обеспечении сбалансированного штатного расписания.

4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в образовательном учреждении

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа» как основа расчета бюджетной образовательной услуги.

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым образовательным учреждением самостоятельно по определенной в данной модельной методике формуле, в пределах объема вышеуказанной составляющей фонда оплаты труда.

Таким образом устанавливается пропорциональная зависимость гарантированной оплаты труда педагогического работника от объема его учебной нагрузки, то есть в случае уменьшения количества учебных часов в целом по образовательному учреждению стоимость 1 ученико-часа увеличивается.

Тем самым создаются условия для обеспечения в образовательных учреждениях оптимальной наполняемости классов и предотвращения необоснованного расширения учебных планов.

Стоимость бюджетной образовательной услуги в образовательном учреждении (руб./ученико-час) рассчитывается по формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТб} \times 245}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 365}$$

где: Стп - стоимость бюджетной образовательной услуги;

365 - количество дней в году;

245 - количество дней в учебном году;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

a₁ - количество обучающихся в первых классах;

a₂ - количество обучающихся во вторых классах;

а3 - количество обучающихся в третьих классах;

...

а11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

в1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

в2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

в3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

в11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

Учебный план разрабатывается образовательным учреждением самостоятельно. Максимальный объем учебной нагрузки не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования и регионального компонента установленного законом Белгородской области.

5. Расчет окладов педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

Оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$O = \text{Стп} \times Y \times П \times K_{1,2,3...} \times A, \text{ где:}$$

O - оклад педагога, осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

В сельской местности стоимость бюджетной образовательной услуги увеличивается на $K=1,25$ ✓

Y - количество обучающихся по предмету в каждом классе; ✓

П - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

$K_{1,2,3}$ - повышающие коэффициенты:

1 группа сложности: $K_1=1,15$ (русский язык, литература, иностранный язык, математика, 1 класс начальной школы);

2 группа сложности: $K_1=1,1$ (история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 2-4 классы начальной школы, православная культура);

3 группа сложности: $K_1=1,05$ (право, экономика, технология),

4 группа сложности: $K_1=1,0$ (физвоспитание, ИЗО, музыка, ОБЖ),

$K_2=1,20$ - за работу в коррекционных классах, классах третьей ступени (кроме тех, классов которые делятся на группы;

$K_3=1,25$ - за деление классов на группы;

$K = 1,15$ - за работу в лицейских и гимназических классах и классах с углубленным изучением отдельных предметов, коэффициент.

За работу по обучению на дому вести доплату по сложившемуся факту за 2006 год на адаптационный период.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога:

1,05 – для педагогических работников, имеющих вторую категорию,

1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию,

1,15 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию,

Высшая квалификационная категория может быть присвоена педагогу, опыт и результаты работы которого признаны педагогическим сообществом регионального и муниципального уровней.

6. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

6.1. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя:

- доплаты за наличие ученой степени, почетного звания «Заслуженный работник...», «Почетный работник...» в сфере образования, государственных наград и т.п.

6.1.1 Доплаты определяемые ежегодно:

- победителям и лауреатам регионального и областного конкурса «Учитель года»;

- за высокие показатели выпускников по результатам ЕГЭ;

- за подготовку учащихся-победителей и призеров конкурсов, олимпиад, соревнований (международных, всероссийских, областных).

За счет стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется социальная поддержка в форме:

единовременного вознаграждения педагогическим работникам по достижению пенсионного возраста, при прекращении ими трудовых отношений с общеобразовательным учреждением в размере 15000 рублей.

Распределение поощрительных выплат по результатам труда стимулирующей части ФОТ производится органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения управляющего совета.

Критериями для осуществления данных выплат, главным образом, являются качество обучения, показатели здоровья и воспитания учащихся.

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в локальных правовых актах образовательного учреждения и (или) в коллективных договорах.

7. Расчет заработной платы руководителя образовательного учреждения

Заработная плата руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения и группы оплаты труда, по следующей формуле:

$ЗПр = ЗПспр \times K$, где:

ЗПр - заработная плата руководителя образовательного учреждения;

ЗПспр - средняя заработная плата педагогических работников данного учреждения;

K – коэффициент по группам оплаты труда устанавливается учредителем образовательного учреждения.

Отнесение к группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений осуществляется в зависимости от количественных показателей образовательного учреждения (контингент учащихся, количество работников, наличие компьютерных классов и т.д.).

Для расчета повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителей образовательных учреждений учредителем может вводиться система рейтинговых баллов.

8. Порядок премирования

Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя образовательного учреждения.

Руководитель образовательного учреждения представляет в орган самоуправления образовательного учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Порядок рассмотрения органом самоуправления образовательного учреждения вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

С учетом движения учащихся в течении учебного года заработная плата учителя должна пересчитываться по состоянию на 1 сентября и 1 января.

**Список
образовательных учреждений Вейделевского района, внедряющих
с 1 января 2007 года Методику формирования фонда оплаты труда на
основе нормативно-подушевого финансирования
и относящихся к 1 группе по оплате труда**

1. Белоколодезская средняя школа
2. Вейделевская средняя школа
3. Викторопольская средняя школа
4. Должанская средняя школа
5. Закутчанская средняя школа
6. Зенинская средняя школа
7. Клименковская средняя школа
8. Малакеевская средняя школа
9. Николаевская средняя школа

**Список
образовательных учреждений, сохраняющих до 1 сентября 2007 года
действующую систему оплаты труда**

1. Большелипяговская средняя школа
2. Дегтяренская средняя школа
3. Ровновская средняя школа
4. Колесниковская средняя школа
5. Солонцинская средняя школа
6. Брянсколипяговская основная школа
7. Белоплесенская основная школа
8. Кубраковская основная школа
9. Ковалевская основная школа
10. Олейниковская основная школа
11. Ромаховская основная школа
12. Саловская основная школа
13. Избушанская основная школа
14. Галушковская основная школа
15. Викторопольская начальная школа №2
16. Вейделевская школа-сад
17. Куликовская начальная школа
18. Орловская начальная школа
19. Опытнопольская школа-сад
20. Попаснянская начальная школа
21. Родниковская начальная школа
22. Соложоновская начальная школа
23. Луговская начальная школа

Расчет заработной платы руководителя образовательного учреждения

Заработная плата руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем на основании ежегодно заключаемых трудовых договоров с руководителями образовательных учреждений исходя из средней заработной платы педагогических работников образовательного учреждения, группы оплаты труда и повышающего коэффициента за квалификационную категорию.

Формула для расчета:

ЗПр = ЗПспр x К x R, где:

ЗПр – заработная плата руководителя образовательного учреждения;

ЗПспр – средняя заработная плата педагогических работников по образовательному учреждению;

R – повышающий коэффициент за квалификационный разряд руководителя, имеющих высшую квалификационную категорию – **1,2**;

K – повышающий коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений:

1 группа – коэффициент – до 2,0;

2 группа – коэффициент – до 1,75;

3 группа – коэффициент – до 1,5;

4 группа – коэффициент – до 1,25.

Положение о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей образовательных учреждений в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2 Премирование руководителей учреждений производится из средств централизованного фонда стимулирования, сформированного органом управления образованием.

2. Порядок стимулирования

2.1 Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений осуществляется ежеквартально органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образованием (далее Комиссия), образованным органом местного самоуправления.

2.2 Начальник управления образования представляет в Комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности образовательных учреждений, являющихся основанием для премирования руководителей образовательных учреждений.

2.3 Руководители образовательных учреждений имеют право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения.

2.4 Комиссия принимает решение о премировании и размере премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение считается принятым, если за него проголосовали не менее 2/3 присутствующих членов. Решение Комиссии оформляется протоколом.

2.5 На основании протокола Комиссии управление образования издает приказ о премировании руководителя образовательного учреждения.

б За счет средств централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений возможно установление ежемесячных доплат компенсирующего характера руководителям за государственные и отраслевые награды, наличие ученой степени в ~~размере, установленном~~ постановлением правительства Белгородской области от 28.07.2006г.

~~№155-пп.~~

3. Условия стимулирования

3.1 Качество и общедоступность общего образования в учреждении (максимальное количество 100 баллов)::

- общий показатель успеваемости учащихся на уровне района по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования);
- достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом;
- наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций муниципального, регионального и Российского уровней;
- высокий уровень инновационной и экспериментальной деятельности (наличие призовых мест в конкурсах, конференциях и т.д.);
- организация проведения семинаров, совещаний мастер-классов по вопросам повышения качества образования;
- реализация индивидуальных учебных планов в старшей школе, программ углубленного и профильного уровней;
- создание условий и реализация программ дошкольного образования;
- отсутствие обучающихся отчисленных из общеобразовательных учреждений и не продолжающих обучение в других образовательных учреждениях.

3.2 Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (максимальное количество 75 баллов):

- соответствие оборудования общеобразовательного учреждения рекомендуемому «Перечню учебного и компьютерного оборудования для оснащения общеобразовательных учреждений»;
- соответствие всем требованиям Санитарных правил и норм;
- обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);
- обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.);
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта;

- эстетические условия, оформление школы, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории;
- наличие и эффективное использование высокоскоростного симметричного доступа в сеть Интернет.

3.3 Кадровые ресурсы учреждения (максимальное количество 75 баллов):

- укомплектованность педагогическими кадрами, имеющими соответствующую квалификацию, по каждому из предметов базисного учебного плана. Под соответствующей квалификацией понимается наличие педагогического образования (квалификации «учитель», «преподаватель») и соответствие полученной специальности по диплому преподаваемому предмету;
- развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях);
- стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов;
- обеспечение своевременного повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, внедрение новых образовательных технологий.

3.4 Социальные критерии (максимальное количество 50 баллов):

- организация различных форм внеклассной и внешкольной работы;
- снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися;
- высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания, отдых и оздоровление детей и подростков;
- занятость обучающихся во внеурочное время.

3.5 Эффективность управленческой деятельности (максимальное количество 150 баллов):

- обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении;
- наличие регулярно обновляемого сайта в сети Интернет (не реже 2 раз в месяц);
- наличие опубликованного в СМИ, отдельным изданием, в сети Интернет публичного отчета об образовательной и финансово-хозяйственной деятельности учреждения;
- исполнительская дисциплина, реализация приоритетных направлений развития образования, исполнение нормативно-правовых документов в области образования;
- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;
- объемы привлечения внебюджетных средств;

- итоги муниципальных и региональных конкурсов профессионального мастерства, социально-экономического развития.

*3.6 Сохранение здоровья учащихся в образовательном учреждении
(максимальное количество 50 баллов)*

- стабильность физического и психического здоровья обучающихся (по результатам мониторинга) и создание благоприятного психологического микроклимата;
- снижение заболеваемости обучающихся по остроте зрения и нарушения осанки;
- организация обеспечения обучающихся горячим питанием;
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.);
- организация обучения детей с отклонениями в развитии.

Состав
муниципальной комиссии по установлению стимулирующих надбавок
директорам общеобразовательных учреждений

1. Кисель Н.Ф. – заместитель главы Вейделевского района, председатель комитета по социальной политике и труду
2. Коноваленко Р.К. – начальник управления финансов и налоговой политики администрации района
3. Решетникова В.С. – начальник управления образования администрации района
4. Гуржий С.П. – начальник управления социальной защиты населения и труда
5. Мартынова Л.Б. – председатель Вейделевской районной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ