

ПРИНЯТО

на Общем собрании
трудового коллектива
МАДОУ № 1
Протокол № 3 от 01.11.2020 г.

УТВЕРЖДАЮ



Заведующий МАДОУ № 1

Н.В. Ночная

Приказ № 79 от 01.11.2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О системе оплаты труда работников МАДОУ г. Хабаровска «Детский сад комбинированного вида № 1»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников МАДОУ № 1, подведомственного управлению образования, финансирование оплаты труда работников которых осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» и краевой субвенции на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования (далее - Положение), регулирует порядок и условия оплаты труда работников МАДОУ № 1, подведомственного управлению образования (далее – учреждение).

1.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из утвержденного объема бюджетных ассигнований.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), с учетом выплат стимулирующего и компенсационного характера

формируется на основе окладов (должностных окладов) с учетом выплат стимулирующего и компенсационного характера, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начислением на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями

1.4. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.5. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат, кроме выплат за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания и надбавки за выслугу лет в образовательных учреждениях), устанавливаемая при внесении изменений в Положение, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат, кроме выплат за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания и надбавки за выслугу лет в образовательных учреждениях), выплачиваемой работником до ее изменения, при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей работников учреждения и выполнения ими работ по той же квалификации.

1.6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

1.7. Увеличение (индексация) должностных окладов работников учреждения осуществляется на основании правового акта администрации города Хабаровска.

2. Система оплаты труда работников учреждения

2.1. Оплата труда работников учреждения

2.1.1. Системы оплаты труда работников учреждения включает оклады (должностные

оклады), повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты (материальная помощь).

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), минимальных окладов (минимальных должностных окладов) работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (далее - ПКГ).

Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ и квалификационным уровням устанавливаются не ниже соответствующих минимальных окладов (минимальных должностных окладов)

2.1.3. К окладам (должностным окладам) работников устанавливаются нижеперечисленные повышающие коэффициенты:

- за специфику работы в отдельном учреждении, отделении, группе;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент молодому специалисту;
- повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.1.3.1 Повышающий коэффициент за специфику работы в отдельном учреждении, отделении, группе устанавливается за работу с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с Приложением № 2 настоящего Положения.

2.1.3.2. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен руководителю учреждения с учетом профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов на срок выполнения поставленной задачи, работы. Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,5.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени и с учетом обеспечения финансовыми средствами.

2.1.3.3. Размер повышающего коэффициента молодому специалисту – 0,35 оклада (должностного оклада).

Молодой специалист – специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, полученное по очной или заочной форме обучения, и впервые приступивший к работе на педагогической должности в год окончания образовательной организации на основании трудового договора, заключенного с работодателем, и работающий на педагогической должности в течение трех лет.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- Призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2.1.3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается педагогическим работникам в размере 0,65 оклада (должностного оклада).

2.1.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), не образует новый оклад (должностной оклад), и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, устанавливаемых в процентном отношении к заработной плате работников.

При наличии у работника одновременно нескольких оснований для установления выплат по повышающим коэффициентам выплаты устанавливаются по каждому основанию.

2.1.5. Работникам устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разде-

лом 3 настоящего Положения

2.1.6 Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

2.1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ

2.1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно.

2.1.9. Для обеспечения выплаты заработной платы в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории города Хабаровска производится выплата надбавки до гарантированного размера оплаты труда.

Размер надбавки устанавливается в трудовом договоре в абсолютном размере и определяется согласно постановлению администрации города Хабаровска от 25.06.2019 № 2042 «О надбавке до гарантированного размера оплаты труда и признании утратившим силу постановления администрации города Хабаровска от 22.01.2019 № 130 «Об установлении минимальной заработной платы в муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждениях городского округа «Город Хабаровск».

2.2. Оплата труда педагогических работников

2.2.1. Группа должностей педагогических работников подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.2.2. Размеры минимальных должностных окладов по ПКГ должностей педагогических работников составляют:

-1-й квалификационный уровень (музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре) - 7110 рублей;

- 3-й квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог) - 8080 рублей;

- 4-й квалификационный уровень (учитель-логопед, учитель-дефектолог) - 8470 рублей.

2.2.3. К должностным окладам по ПКГ должностей педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты определяемые в соответствии с пунктом 2.1.3:

- за специфику работы в отдельном учреждении, отделении, группе;

- повышающий коэффициент молодому специалисту.

-повышающий коэффициент по занимаемой должности

2.2.4. Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки

2.2.5. Оплата труда работников, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

2.2.6. Тарификационный список работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из учебного плана и программ, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательном учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.3. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала

2.3.1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала включены в две ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.3.2. Размеры минимальных должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала составляют:

- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

- 1-й квалификационный уровень (младший воспитатель) - 5717 рубль;

2.3.3. К должностным окладам по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала устанавливается повышающий коэффициент за специфику работы в отдельном учреждении, отделении, группе, определяемый в соответствии с пунктом 2.1.3.1.

2.3.4. Работникам групп компенсирующей направленности в дошкольных учреждениях выплаты по повышающему коэффициенту за специфику работы в группе начисляются с учетом установленной работнику нагрузки.

2.4. Оплата труда работников, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделах 2.2, 2.3).

2.4.1. Работники, относящиеся к категории должностей служащих (за исключением работников, указанных в разделах 2.2, 2.3), подразделяются на четыре профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.4.2. Размеры должностных окладов по ПКГ должностей служащих составляют:

Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня":

- 1-й квалификационный уровень (делопроизводитель) – 4297 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня":

- 3-й квалификационный уровень (шеф-повар) - 6724 рублей.

2.4.3. К установленным должностным окладам по группам общеотраслевых должностей служащих устанавливаются следующие повышающие коэффициенты, определяемые в соответствии с пунктом 2.1.3.1:

2.5. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.5.1. Должности работников, относящиеся к категории общеотраслевых профессий рабочих, подразделяются на четыре профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.5.2. Размеры минимальных окладов по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих составляют:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

- 1-й квалификационный уровень (кладовщик, кастелянша, оператор стиральных машин, подсобный рабочий, повар 3 разряда, помощник повара, оператор хлораторной установки, рабочий бассейна, уборщик служебных помещений, рабочий КОРЗ - слесарь, электрик, дворник, сторож) - 4062 рубль;

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:

- 1-й квалификационный уровень (повар 2-3 разряда) - 4062 рубля;

- 2-й квалификационный уровень (повар 4-5 разряда) - 4581 рубль;

- 4-й квалификационный уровень (повар, выполняющий обязанности шеф-повара, при отсутствии в штате учреждения такой должности) – 7345 рубль.

2.5.3. К окладам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается повышающий коэффициент за специфику работы в отдельном учреждении, структурном подразделении, группе, определяемый в соответствии с пунктом 2.1.3:

2.6. Оплата труда медицинских и фармацевтических работников

2.6.1. Должности медицинских и фармацевтических работников включены в ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

2.6.2. Размеры минимальных должностных окладов по ПКГ должностей медицинских и

фармацевтических работников составляют:

ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

- 3-й квалификационный уровень - 6230 рублей (медсестра-бассейна);

2.6.3. К установленным должностным окладам по ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников устанавливается повышающий коэффициент за специфику работы в отдельном учреждении, структурном подразделении, группе, определяемый в соответствии с пунктом 2.1.3:

2.7. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя.

2.7.1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя муниципального образовательного учреждения, состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, компенсационных, стимулирующих выплат и материальной помощи.

2.7.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения.

2.7.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с Объемными показателями деятельности учреждений и порядком отнесения их к группам по оплате труда руководителей и отражается в трудовом договоре.

2.7.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем муниципального образовательного учреждения на 10 – 30 процентов ниже оклада руководителя

2.7.5. К установленным должностным окладам руководителей учреждений, их заместителей устанавливаются повышающий коэффициент за специфику работы, определяемые в соответствии с пунктом 2.1.3.1 настоящего Положения.

2.7.6. К должностному окладу руководителя учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов на срок выполнения поставленной задачи, работы, определяемый в соответствии с пунктом 2.1.3.2. настоящего Положения.

2.7.7 Размеры выплат стимулирующего характера руководителю определяются по результатам деятельности учреждения, исполнения им целевых показателей эффективности работы, утвержденных постановлением администрации г. Хабаровска от 06.09.2018 № 3081.

2.7.8. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета руководителя, заместителя руководителя) устанавливается в кратности от 1 к 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей).

При назначении стимулирующих выплат руководителю, его заместителям учитывается предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей и работников учреждения.

2.7.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера для заместителей руководителя устанавливаются в соответствии с разделами 3, 4 настоящего Положения, локальными нормативными актами учреждений.

3. Порядок и условия установления компенсационных выплат

3.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства Российской Федерации, в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утвержденным постановлением Мэра города Хабаровска от 12.03.2009 № 757, работникам могут быть установлены следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов), водителю за разъездной характер работы, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника.

3.2. Компенсационные выплаты (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), минимальным окладам (минимальным должностным окладам) по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

3.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ. (Приложение № 5)

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах.

3.4.* К заработной плате работников муниципальных образовательных учреждений выплачиваются:

- районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока в размере 30 процентов;
- процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными актами Российской Федерации и Хабаровского края.

3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов), водителю за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Начисление компенсационных выплат за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни) производится сверх установленного минимального размера оплаты труда.

3.5.1. Размер компенсационных выплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты за работу в ночное время – 35 процентов.

Расчет доплаты за часы работы в ночное время определяется с учетом оклада (должностного оклада) работника и среднемесячного количества рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

3.5.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплат составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

3.5.4. В соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты направлены на усиление мотивации работников образовательных учреждений к высокой результативности и качеству труда.

4.2. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.3. Работникам учреждения могут быть установлены следующие виды выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за профессиональное мастерство, классность;
- выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания
- надбавка за выслугу лет в образовательных учреждениях;
- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющими оценить результативность и качество работы. (Приложение № 6).

4.5. Размеры выплат к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

4.6. Выплаты устанавливаются:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания - со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или правового акта о награждении ведомственной наградой;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня вынесения решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук.

Выплаты за квалификацию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие профилю педагогической деятельности, начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

При переходе педагогического работника, имеющего квалификационную категорию (первую или высшую), с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы,

условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия (Приложение № 3 к Положению).

4.7. Надбавка за выслугу лет в образовательных учреждениях устанавливается в соответствии с Порядком назначения и выплаты надбавок за выслугу лет работникам в соответствии с Приложением № 4. Надбавка за выслугу лет в муниципальных образовательных учреждениях начисляется в процентах к окладу (должностному окладу), с учетом установленной нагрузки, но не более чем на 1 ставку.

4.8. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (минимальному должностному окладу).

Максимальный размер выплат не ограничен.

4.9. Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

5. О материальном поощрении работников (премировании)

5.1. Работникам, занимающим в МАДОУ штатные должности, устанавливаются премиальные выплаты.

5.2 Премии выплачиваются по результатам работы за месяц, иной расчетный период.

5.3. Основанием для начисления премии является приказ (распоряжение) заведующего МАДОУ с указанием конкретного размера премиальной выплаты каждому сотруднику учреждения.

5.4. Размер премиальной выплаты работнику определяется в зависимости от результатов работы каждого работника, в соответствии с Критериями, установленными в Приложении № 7.

5.5. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, текущие премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

5.6. Премии (по итогам работы месяц, квартал, год, достижения в труде и большой вклад в осуществление уставных задач МАДОУ и пр.), выплачиваются в случаях и в соответствии с порядком, установленном «Положением об оплате труда работникам МАДОУ № 1» в пределах экономии фонда оплаты труда.

6. Порядок выплаты материальной помощи

6.1. Из фонда оплаты труда работникам МАДОУ оказывается материальная помощь.

6.2. Материальная помощь выплачивается на основании приказа (распоряжения) заведующего МАДОУ в размере должностного оклада, но не более установленной нагрузки.

6.3. Материальная помощь предоставляется работнику в течение года по его личному заявлению.

6.4. Работнику, проработавшему в учреждении один календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, она должна быть выплачена в конце текущего года.

6.5. Работнику, числящемуся в штате на конец года и проработавшему в учреждении не менее трех месяцев, материальная помощь выплачивается в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени.

6.6. Работникам учреждения, уволившимся в течение года по собственному желанию, в порядке перевода, по истечению срока договора, по состоянию здоровья, препятствующему выполнению данной работы, в связи с признанием работника полностью нетрудоспособным, материальная помощь выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в текущем году.

6.7. Работникам, уволенным в связи с выходом на пенсию, а также работникам, уволенным по сокращению численности штата, материальная помощь выплачивается в полном объеме.

6.8. Работникам, находящимся в отпуске без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком) материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем году, не включая периоды нахождения в указанных отпусках.

6.9. Работникам, работающим на неполной ставке, материальная помощь выплачивается пропорционально установленной нагрузке.

7. Другие вопросы оплаты труда. Выплата заработной платы.

7.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем и согласовывается начальником управления образования.

7.2. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением об оплате труда.

7.3. Заработная плата перечисляется на указанный работником расчетный счет в банке, на условиях, определенных трудовым договором.

7.4. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором.

7.5. По письменному заявлению работника, поданному в бухгалтерию, заработная плата может выплачиваться один раз в месяц, не позднее 10 числа месяца, следующего за отработанным.

7.6. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8. Порядок выплат единовременного пособия.

8.1. В соответствии с Законом Хабаровского края от 14 февраля 2005г. № 261 « О мерах социальной поддержки работников образовательных учреждений и дополнительных гарантий права на образование отдельным категориям обучающихся» право на получение единовременного пособия:

- в размере четырех должностных окладов (тарифных ставок) имеют выпускники учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования при поступлении на работу в краевые государственные и муниципальные образовательные учреждения, впервые трудоустраиваемые на педагогическую должность;

- в размере трех должностных окладов (тарифных ставок) имеют педагогические работники краевых государственных и муниципальных образовательных учреждений при выходе на пенсию по старости и стаже педагогической деятельности 25 лет и более, при выходе на пенсию по инвалидности независимо от стажа.

8.1.1. Единовременное пособие выплачивается не позднее месяца со дня поступления выпускников учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования.

8.2. Единовременное пособие при выходе на пенсию осуществляется при условии предоставления работником документов, подтверждающих наличие педагогического стажа.

8.2.1. Выплата единовременного пособия осуществляется по месту работы одновременно с окончательным расчетом по заработной плате при увольнении работника при выходе на пенсию по старости или инвалидности.

9. Заключительные положения.

9.1. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до издания нового с необходимыми изменениями.

9.2. Настоящее положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие в части улучшения положения работников.

**Размеры
выплат за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания**

Показатели квалификации	Размер повышающего коэффициента	
	Специалисты	Руководящие работники
Высшая квалификационная категория	0,75	0,1
Первая квалификационная категория	0,15	-
Наличие ученой степени кандидата наук	0,1	0,1
Наличие ученой степени доктора наук	0,2	0,2
Наличие почетного звания «народный», «Заслуженный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности	0,1	0,1

**Размеры
повышающих коэффициентов за специфику работы**

№ п/п	Показатели специфики работы	Размер повышающего ко- эффициента
1.	За работу в компенсирующих учреждениях, структурных подразделениях для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья: - руководящим работникам (за исключением главных бухгалтеров), педагогическим работникам; - заместителям руководителей по административно-хозяйственной работе, другим работникам (за исключением бухгалтеров, секретарей-машинисток, делопроизводителей, сторожей, рабочих по комплексному обслуживанию и ремонту здания (дворников))	0,2 0,15
2.	За работу в группах компенсирующей направленности для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья: - руководящим работникам (за исключением главных бухгалтеров, заместителей руководителя по административно-хозяйственной работе), старшим воспитателям (при наличии 2-х и более групп); - педагогическим работникам; - другим работникам	0,15 0,2 0,15
3	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
4	Специалистам логопедических пунктов	0,2

Перечень
Должностей, по которым условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся
квалификационной категории

При переходе педагогического работника, имеющего квалификационную категорию (первую или высшую), с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, соответствие занимаемой должности, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель.
Старший воспитатель; воспитатель,	Воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физического воспитания	Инструктор по физкультуре.
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; воспитатель
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу среднего профессионального образования	Музыкальный руководитель
Старший тренер -преподаватель; тренер - преподаватель	Инструктор по физкультуре.

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются управлением образования администрации города на основании письменного заявления работника.

ПОРЯДОК **Назначения и выплаты надбавок за выслугу лет**

1. Общие положения

1.1. Выплата надбавки за выслугу лет (далее-надбавка) работникам МАДОУ № 1 (далее ДОУ) производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающей право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.1.1. Руководителю, его заместителям (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе) при стаже работы:

- до 2 лет - 15%;
- от 2 до 5 лет - 20%;
- от 5 до 10 лет - 30%;
- свыше 10 лет - 35%.

1.1.2. Педагогическим работникам при стаже работы:

- до 2 лет - 15%;
- от 2 до 5 лет - 20%;
- от 5 до 10 лет - 25%;
- свыше 10 лет - 35%.

1.1.3. Другим работникам образовательных учреждений при стаже работы:

- до 5 лет - до 10%;
- от 5 до 10 лет - 15%;
- от 10 до 15 лет - 20%;
- свыше 15 лет – 30%.

1.1.4. Выплата надбавки производится ежемесячно.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки.

2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки, включается время работы в :

- образовательных учреждениях;
- центрах по работе с детьми, подростками и молодежью, подведомственных управлению образования;
- муниципальном автономном учреждении «Центр развития образования»;
- министерстве образования и науки Хабаровского края;
- органах местного самоуправления, если занимаемая должность связана с осуществлением управления в сфере образования.

2.2. В стаж работы, кроме того, включаются:

- время работы на выборных должностях, на постоянной основе в органах государственной власти;
- время военной службы граждан;
- время работы в качестве освобождаемых работников профсоюзных организаций в учреждениях образования;
- время обучения работников ДОУ в образовательных организациях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в государственных и муниципальных организациях на соответствующих должностях;
- время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет лицам, состоящим в трудовых отношениях с организациями, указанными в п 2.1.

настоящего Порядка.

2.3. Руководителям и специалистам, занимающим должности, не связанные с образовательной деятельностью (экономические, финансовые, хозяйственные и т.д.) – иные периоды работы, опыт и знание по которым необходим для выполнения обязанностей по занимаемой должности.

Решение о включение в стаж работы периодов, дающих право на получение надбавки, принимает руководитель учреждения по рекомендации аттестационной комиссии учреждения.

3. Порядок установления надбавки за выслугу лет

3.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается приказом руководителя учреждения.

3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка.

4. Порядок начисления и выплаты надбавки

4.1. Надбавка устанавливается по основному месту работы.

4.2. Надбавка выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада) работника, установленного на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ и пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.3. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления средней заработной платы.

4.4. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплата новой надбавки производится после окончания указанных периодов.

4.5. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки.

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки у работников образования возлагается на руководителей учреждений.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

О порядке выплат надбавок за вредные условия труда работникам

1. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ при проведении специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.
2. По результатам специальной оценки условий труда
Установить доплаты в размере 12% от должностного оклада:
 - Шеф повару, повару за работу у горячих плит, разделка, обрезка мяса, рыбы, резка и чистка овощей
 - Подсобному рабочему за погрузо-разгрузочные работы, производимые вручную, мытье посуды, тары и технологического оборудования вручную.
 - Младшим воспитателям раннего возраста за приготовление дезинфицирующих растворов, работа с применением моющих и дезинфицирующих средств при уборке помещений.Установить доплаты в размере 8% от должностного оклада:
 - Младшим воспитателям за приготовление дезинфицирующих растворов, работа с применением моющих и дезинфицирующих средств при уборке помещений.
 - Оператору стиральных машин за приготовление дезинфицирующих растворов, работа с применением моющих и дезинфицирующих средств при ручной стирке, стирка, сушка, глажение вручнуюУстановить доплаты в размере 4 % от должностного оклада:
 - Рабочему КОРЗ (дворнику) - за уборку территории и прилегающей площадки с мусором
 - Рабочему по комплексному обслуживанию здания (уборщице) за уборку санузлов с дезинфицирующими средствами
 - Кладовщик за подъем тяжестей.
3. Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

**Положение об установлении выплат стимулирующего характера и критерии
для установления стимулирующих выплат работникам МАДОУ**

1. Общие положения.

- 1.1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения г. Хабаровска «Детский сад комбинированного вида № 1» (далее по тексту Положение) является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников МАДОУ № 1.
- 1.2. Положение устанавливает критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения г. Хабаровска «Детский сад комбинированного вида № 1» (далее ДОУ).
- 1.3. Настоящее Положение регулирует:
- дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей работников, за которые им установлены ставки заработной платы;
 - установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда.
- 1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников ДОУ в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.
- 1.5. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждения. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.
- 1.6. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

2. Виды стимулирующих выплат

2.1. В целях повышения качества деятельности работников ДОУ могут быть установлены следующие виды выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за профессиональное мастерство, классность;
- выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания
- надбавка за выслугу лет в образовательных учреждениях;
- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

3. Порядок установления стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий)

- 3.1. Распределение выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок) осуществляется по итогам каждого месяца.
- 3.2. Стимулирование работников осуществляется с учетом выполнения критериев.
- 3.3. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом заведующего ДООУ. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера (Приложение 7).
- 3.4. Стимулирующие выплаты осуществляются в соответствии с критериями оценки деятельности работников ДООУ.
- 3.5. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.
- 3.6. Стимулирующая выплата за работу по совместительству пропорционально установленной (по совместительству) нагрузке и пропорционально отработанному (по совместительству) времени выплачивается в размере 10% (от оклада, пропорционально нагрузке по совместительству).

4. Порядок и условия премирования

- 4.1. Премия — это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх оклада (должностного оклада) в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.
- 4.2. Выплаты единовременных поощрительных премий производятся только по решению работодателя, при этом работник не имеет право требовать их выплаты.
- 4.3. Единовременное премирование работников ДООУ проводится при наличии средств в фонде заработной платы.
- 4.4. Педагогические работники ДООУ, административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничивается.
- 4.5. Предложение о виде премирования выносит заведующий, размер премирования определяется в соответствии с критериями оценки качества и результативности работы и с учетом мнения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера ДООУ.
- 4.6. Решение о виде и размере премирования работников заведующий ДООУ оформляет приказом.
- 4.7. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, решается вопрос о частичном или полном лишении работника премии.

5. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат (доплат и надбавок, премий).

5.1. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
- полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;
- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава ДООУ, нали-

чия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;

- частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

6. Заключительные положения

6.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда.

6.2. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств приостанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Критерии для установления стимулирующих выплат работникам МАДОУ

1. Перечень эффективности деятельности педагогических работников

№ п/п	Наименование	Показатели	Рубли
1.1.	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства.	Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций	200
1.2.		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	200
1.3.		Исполнительская дисциплина	200
1.4.	Функционирование системы государственно-общественного управления.	Наличие протоколов заседаний родительских собраний, их решений	200
1.5.		Эффективная организация консультативной помощи родителям воспитанников	200
1.6.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей, организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.	Создание здоровьесберегающей среды в группе, на участке	200
1.7.		Внедрение инновационных здоровьесберегающих технологий в воспитательно-образовательный процесс.	1000
1.8.		Отсутствие случаев детского травматизма	200
1.9.		Эффективная организация мероприятий по снижению заболеваемости воспитанников	500
1.10.	Выполнение плановых показателей качества образовательных и воспитательных услуг	Выполнение плановых показателей по сохранению контингента детей (выполнение плана детодней)	2000
1.11.		Интенсивность в работе, связанная с сверхплановой наполняемостью.	1000
1.12.	Обеспечение качества образования, интенсивность и высокие результаты труда.	Творческий подход к организации предметно-развивающей среды, своевременное пополнение, обновление в соответствии с требованиями программы, стандартов	500
1.13.		Качественные результаты выполнения ФГОС	200
1.14.		Качественное, своевременное и достоверное ведение документации и отчетности.	200
1.15.		Эффективная работа по организации дополнительного бесплатного образования детей	500
1.16.	Выполнение плановых показателей по созданию условий безопасного пребывания в ДОУ	Эффективное и целевое использование и сохранность имущества ДОУ	200
1.17.		Соблюдение санитарных норм и правил, правил ОТ и ТБ, ПБ.	500
1.18.	Кадровое обеспечение	Наличие высшего специального образования	200
1.19.	За профессиональное мастерство, классность	Распространение педагогического опыта на уровне ДОУ	1000
1.20.		Участие в общих мероприятиях ДОУ (подготовка и участие в детских утренниках, проведение открытых занятий)	1000
1.21.	Эффективность применения ИКТ	Применение ИКТ в образовательном процессе, организация электронного документооборота	500
1.22.		Ведение блога (странички) на сайте ДОУ, в соц. сетях.	1000

2. Разовые выплаты для педагогических работников

№ п/п	Наименование	Показатели	Рубли	Периодичность
2.1.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей, организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.	Оснащение группы и участка необходимым нестандартным спортивным оборудованием и инвентарем	500	по факту оснащения
2.2.		Наличие листов здоровья, паспортов здоровья	500	ежеквартально
2.3.	Кадровое обеспечение	Вклад в решение кадровой проблемы (не в свое рабочее время взаимозаменяемость)	500	по факту замены
2.4.	За профессиональное мастерство, классность	Распространение педагогического опыта на уровне ДОУ, города. Разработка и внедрение авторских программ	2000	по факту
2.5.		Участие в общих мероприятиях города, края, Всероссийских смотрах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях, олимпиадах.	2000	По мере участия
2.6.		За подготовку и проведение окружных, городских методических мероприятий (семинары, М/О, тематические недели и другие формы)	2000	По мере участия
2.7.	За отраслевые награды.	Всем категориям работников	2000	По факту получения

3. Критерии стимулирующих выплат прочего персонала

№ п/п	Вид выплаты	Категория персонала	Рубли
Выплаты за интенсивность и высокие результаты			
3.1	Высокий уровень контроля за персоналом.	Зам. зав по ВМР Зам. зав. по АХР Завхоз	2000
3.2.	За интенсивность, связанную с работой с поставщиками.	Зам. зав по ВМР Зам. зав по АХР Кладовщик Завхоз	2000
3.3.	За работу без применения механического оборудования, работу в непредвиденных технических условиях (отсутствие горячей, холодной воды)	всем категориям работников	3000
3.4.	За стирку, подкрахмаливание, глажение, отжим вручную: тюля штор, детских костюмов к праздникам и развлечениям.	оператор стиральных машин	5000
3.5.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	Рабочий КОРЗ (электрик, слесарь, плотник, уборщица, дворник) Подсобный рабочий	5000
Выплаты за качество выполняемых работ			

3.6.	За участие и творческий подход в разработке меню.	Шеф-повар Кладовщик Завхоз	5000
3.7.	Качественная подготовка игровых площадок (полив горок, покос травы)	Рабочий КОРЗ (дворник)	5000
3.8.	Качественное, своевременное и достоверное ведение документации и отчетности.	Зам. зав по ВМП Зам. зав. по АХР Завхоз Шеф-повар	2000
3.9.	За работу по договорам с предприятиями	Зам. зав по АХР завхоз Кладовщик	2000
3.10.	За проведение ремонтных работ (косметический ремонт) В ДОУ в свободное от основной работы время.	Всем категориям работников	2000
3. Выплаты за профессиональное мастерство и классность			
3.11.	За участие в осуществлении воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, образовательных мероприятий	младший воспитатель	3000
3.12.	Высокие вкусовые качества, творческий подход в приготовлении блюд.	работники пищеблока	5000
3.13.	За приготовление индивидуальных блюд по предписанию врача.	работники пищеблока	2000
3.14.	Ремонт инструментов и приспособлений для уборки территории.	рабочий по КОРЗ, дворник, завхоз	2000
3.15.	За интенсивность работы, связанной с сезонными климатическими условиями.	всем категориям работников	3000
4. Критерии стимулирующих выплат для медицинских работников			
4.1	Результативность лечения (реабилитация).	Медсестра-бассейна	2000
4.2.	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий.	Медсестра-бассейна	2000
4.3.	Отсутствие жалоб со стороны родителей на организацию лечебного процесса.	Медсестра- бассейна	2000