

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МКДОУ
«Малышок» с. Андреевка
Грачева О.С.
от «25» марта 2022г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

**Муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад
«Малышок» Хасанского муниципального района.**

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Малышок» с. Андреевка Хасанского муниципального района.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Малышок» с. Андреевка Хасанского муниципального района, финансируемого из средств бюджета Хасанского муниципального района (далее – Положение, учреждение) разработано в соответствии:

1.1.1. Трудовым кодексом Российской Федерации;

1.1.2. Законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании»;

1.1.3. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре», письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.07.2011 № МД-988/03 «О вступлении в силу приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2011 № 2075» и иными законодательными и нормативными правовыми актами;

1.1.4. Постановлением администрации Хасанского муниципального района от 12.08.2013г. №1298-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Хасанского муниципального района;

1.1.5. Постановлением администрации Хасанского муниципального района от 29.11.2019г. №617-па.

1.2. Настоящее Положение регулирует:

порядок и условия оплаты труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Малышок» с. Андреевка Хасанского муниципального района (далее учреждения)

порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений за счет средств бюджета Хасанского муниципального района и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

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

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, с учетом районного коэффициента и надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего востока.

1.5. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой

из должностей.

1.6. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

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

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

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

1.9. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы, заработная плата подлежит индексации в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и принятыми в соответствии с ней нормативными актами.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда.

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

2.1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

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

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

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

методических рекомендаций;

мнения представительного органа работников.

2.2. Размеры окладов работников учреждения (приложение №1,2) устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – оклады по ПКГ), утвержденных Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.3.1. К окладам работников, установленным по ПКГ, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты, являются **гарантированными**:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент за специфику работы в учреждениях;

повышающий коэффициент за выслугу лет (стаж работы в образовательных

учреждениях)

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

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

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

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

Учителям и другим педагогическим работникам, выполняющим педагогическую работу в других учреждениях образования на условиях совместительства, повышающий коэффициент за квалификационную категорию выплачивается как по основному месту работы, так и по совместительству.

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

2.3.3. К окладам работников (в том числе к окладам педагогических работников), установленным по ПКГ, может применяться повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы в следующих рекомендуемых размерах:

Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
Учителям и другим педагогическим работникам за работу в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья.	0,2
Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	0,2

Размеры повышающих коэффициентов и перечень должностей, по которым они применяются в случаях, предусмотренных абзацами вторым настоящего пункта, определяется руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

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

2.3.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем

умножения размера оклада работника по ППК на повышающий коэффициент.

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

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

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

при присвоении внутри должностной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

3. Порядок и условия установления компенсационных выплат.

3.1. Компенсационные выплаты работникам учреждения устанавливаются в процентах к окладам по ППК (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат, установленными администрацией Хасанского муниципального района.

3.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Порядок и условия стимулирующих выплат.

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

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), в баллах, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено

федеральным или краевым законодательством.

4.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

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

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

- внедрение и использование современных технологий, современных форм и методов обучения;
- освоение новых эффективных методик, направленных на достижение конечных высоких результатов работы;
- реализация программ углубленного и профильного уровней;
- разработка и внедрение проектов, направленных на повышение качества оказываемых образовательных услуг;
- участие в проводимых мероприятиях, реализации проектов;
- участие в грантовой деятельности;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- достигнутые высокие результаты работы;
- повышенная интенсивность труда;
- проявленная инициатива в подготовке и проведении мероприятий, реализации программ, проектов;
- особый режим работы;
- другие критерии в зависимости от специфики работы учреждения.

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

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

- соблюдение стандартов оказания услуг;
- высокий уровень воспитательной работы;
- формирование здорового образа жизни;
- развитие педагогического творчества (участие работников в конкурсах, конференциях и т.п.);
- внедрение новых образовательных технологий;
- организация различных форм дополнительного образования;
- организация каникулярного отдыха воспитанников, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей;
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся и воспитанников (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы и т.п.);
- другие критерии в зависимости от специфики работы учреждения.

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

- работникам учреждения, имеющим почетное звание «Заслуженный учитель», отраслевые почетные нагрудные знаки;

- Обеспечение безаварийного и бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

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

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

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

- от 3 до 5 лет – 5%;

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

- 10 и более лет – 10%.

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

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

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

Премии устанавливаются в отношении работников учреждений при наличии следующих оснований:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;

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

- другие критерии в зависимости от специфики работы учреждений.

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

4.7. Стимулирующие выплаты производятся по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников (для муниципальных бюджетных учреждений) непосредственно руководителем.

Состав комиссии по распределению стимулирующих выплат выбирается педагогическим советом или собранием трудового коллектива учреждения и утверждается приказом руководителя. В состав комиссии должны входить представители трудового коллектива. Заседание комиссии проводятся не реже одного раза в месяц в составе 3-5 человек.

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

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

5. Порядок формирования фонда оплаты труда

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

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

6. Условия оплаты труда руководителя

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

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

7. Заключительные положения

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

7.2. Руководитель образовательного учреждения:

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

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

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

Приложение № 1

Оклады работников по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп для муниципальных общеобразовательных, дошкольных учреждений и учреждений дополнительного образования

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	должностной оклад, рублей
Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 г. № 216н		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Помощник воспитателя	7806
	Секретарь учебной части	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
<i>1 квалификационный уровень</i>		
	Младший воспитатель	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
<i>1 квалификационный уровень</i>		
	Инструктор по физической культуре	
	Музыкальный руководитель	
<i>2 квалификационный уровень</i>		
	Педагог дополнительного образования	
	Социальный педагог	
	Педагог-организатор	
<i>3 квалификационный уровень</i>		
	Педагог-психолог	14044
	методист	
	Воспитатель	
<i>4 квалификационный уровень</i>		
	Учитель	
	Педагог-библиотекарь	
	Учитель-логопед (логопед)	
	Старший воспитатель	

	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
	<i>1 квалификационный уровень</i>	
	Заведующий структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу	15152

Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 247н

	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
	<i>1 квалификационный уровень</i>	
	Секретарь	
	Секретарь-машинистка	
	<i>2 квалификационный уровень</i>	
	Должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	
	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
	<i>1 квалификационный уровень</i>	8797
	Лаборант	
	Заведующий отделом (хозяйством)	
	<i>2 квалификационный уровень</i>	
	Должности служащего первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	
	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
	<i>1 квалификационный уровень</i>	
	Бухгалтер	
	Инженер-программист (программист)	

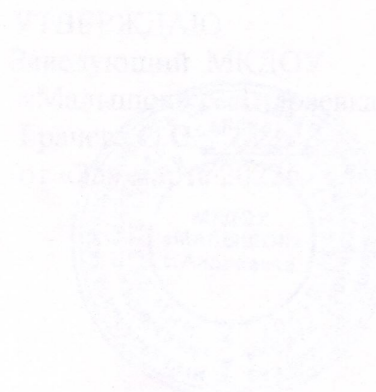
Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 248н

	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
	<i>1 квалификационный уровень</i>	6691
	Гардеробщик	

	Сторож (вахтер)	
	Дворник	
	Истопник	
	Кастелянша	
	Кладовщик	
	Уборщик служебных помещений	
	Кухонный рабочий	
	Машинист по стирке белья	
	Машинист котельной на жидком топливе	
	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
	1 квалификационный уровень	7434
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	
	Водитель	
	Машинист котельной на угле	
	Повар	
	Плотник	
	Столяр	
	Слесарь	
	Электрик (электромонтер)	
Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 г. № 570 «Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии»		
	Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии»	
	Звукооператор	
Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»		
	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»»	
	3 квалификационный уровень	
	Медицинская сестра диетическая	
	4 квалификационный уровень	
	Старшая медицинская сестра	

С положением ознакомлены:

Шептунова И.А. - *[Signature]*
Резник Л.А. - *[Signature]*
Лукина Е.В. - *[Signature]*
Зайнулина Л.В. - *[Signature]*
Тимошкина Е.К. - *[Signature]*
Вайс С.В. - *[Signature]*
Шляхтыч А.С. - *[Signature]*
Киселева О.Е. - *[Signature]*
Сорочкина О.И. - *[Signature]*
Муковоз О.А. - *[Signature]*



ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОБЛАТЕ ТРУДА И СТИМУЛИРОВАНИИ
РАБОТНИКОВ

Муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад
«Малышок» Хасянского муниципального района