СОГЛАСОВАНО
Протокол общего собрания
трудового коллектива
МКДОУ ЦРР-детский сад
«Колокольчик» п. Витим
от 30.09.2020г. № 1

УТВЕРЖДЕНО
Приказом от 01.10.2020г. № 39
Директор МКДОУ ЦРР-детский сад
«Колокольчик» п. Витим
_____ М.В. Николаева

СОГЛАСОВАНО
Протокол заседания профкома
МКДОУ ЦРР-детский сад
«Колокольчик» п. Витим
от 30.09.2020г. № 1

**Положение
об оплате труда работников
МКДОУ ЦРР – детский «Колокольчик» п. Витим**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад «Колокольчик» п. Витим муниципального образования «Ленский район» Республики Саха (Якутия), (далее Положение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 08 мая 2010 года №83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений»;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

- Единими рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

- Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 года № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)»;

- Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 02 октября 2017 года № 326 «О внесении изменений в отдельные акты Правительства Республики Саха (Якутия);

- Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении квалификационных групп должностей работников образования»;

- от 05 мая 2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

- от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников и фармацевтических работников».

- Приказами Министерства здравоохранения Российской Федерации:

- от 20 декабря 2012 года № 1183н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников»;

- от 23 апреля 2013 года № 240н «Порядок и сроки прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории»

- Приказ от 27 февраля 2019 г. N 01-07/266 Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Саха (Якутия)

- Приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия):

- от 31 октября 2017 года № 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих»;

- от 9 ноября 2017 года № 1424-ОД «Об утверждении рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных республиканских государственных учреждений»;

- Приказ Министерства культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия) РС(Я) от 20.02.2019 N 48 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений в сфере культуры, искусства, кинематографии и архивного дела" (Зарегистрировано в Администрации Главы РС (Я) и Правительства РС(Я) 11.03.2019 N RU140142019310)

- Приказ Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) от 06.03.2019г №01-10/293 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия)

- Методическими рекомендациями Министерства образования и науки РС (Я) «по оплате труда работникам муниципальных учреждений образования» от 29.03.2019 г №07/01-36/1986

- Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Ленский район», утвержденное постановлением главы от «03» сентября 2020 года № 01-03-437/0 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Ленский район» РС (Я).

1.2. Система оплаты труда работников МКДОУ ЦРР-детский сад «Колокольчик» п. Витим базируется на следующих принципах:

- верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права;

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;

- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

- обеспечение участия органа общественно-государственного управления учреждением в оценке качества труда работников учреждения образования;

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников муниципальных учреждений.

1.3. Настоящее Положение включает в себя основные элементы системы оплаты труда:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- виды, критерии установления и размеры выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования);

- виды, критерии установления и размеры выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования);

- условия оплаты труда руководителей учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера;

- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Настоящее Положение регулирует:

- порядок оплаты труда работников за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия), и бюджета МО «Ленский район», предусмотренных на оплату труда работников МКДОУ ЦРР-детский сад «Колокольчик» п. Витим;

- порядок и условия оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (в том числе групп компенсирующих и комбинированной направленности);

- порядок условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала;

- порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих;

- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих;

- размер выплат компенсационного характера за счет всех источников финансирования;

- порядок и условия выплат стимулирующего характера;

- порядок и условия оплаты труда и стимулирования руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера;

- другие вопросы оплаты труда.

Условия оплаты труда, включая размер окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

1.6. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из:

1.6.1. Нормативного объема субвенции на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия);

1.6.2. Штатного расписания, утвержденного руководителем МКДОУ ЦРР –

детский сад «Колокольчик» п. Витим в соответствии со статистической отчетностью «Сведения о деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми» по форме «85-К» и включает в себя все должности работников учреждения.

Размеры надбавок и доплат устанавливаются учреждением в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда.

2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителя структурного подразделения, на основе профессионально-квалификационных групп.

2.1. Настоящий порядок распространяется на педагогических работников учреждения, руководителя структурного подразделения.

2.2. Размеры окладов педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня» (помощник воспитателя)	5 700
ПКГ «Педагогические работники»	
1 квалификационный уровень (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель)	8 111
2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования)	8 597
3 квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог)	9 082
4 квалификационный уровень (старший воспитатель, тьютор, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед))	9 568
ПКГ «Руководители структурных подразделений»	
1 квалификационный уровень (заведующий структурным подразделением реализующими общеобразовательную программу и образовательную	9 969

программу дополнительного образования детей)	
--	--

2.3. К окладу по соответствующим ПКГ устанавливаются следующие выплаты:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за педагогический стаж (педагоги);
- надбавка за выслугу лет (учебно-вспомогательный персонал, руководители структурных подразделений);
- надбавка молодым специалистам – педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений, образовательных учреждений общего образования, учреждений дополнительного образования детей.
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

2.4. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.5. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

Соответствие занимаемой должности – 5 процентов;

Первая квалификационная категория – 10 процентов;

Высшая квалификационная категория – 20 процентов.

2.6. Педагогическим работникам муниципального учреждения – субъектов правоотношений Закона Республики Саха (Якутия) «Об учителе» от 14.06.1995г. 3 № 67-1 надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессиональных знаков отличия, за работу в сельской местности устанавливаются в соответствии с указанным Законом.

2.7. Педагогическим работникам, за исключением указанных в п. 2.6, учебно-вспомогательному персоналу, руководителю структурного подразделения, надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются в следующих размерах:

Ученая степень кандидата наук – до 5 процентов;

Ученая степень доктора наук – 10 процентов;

Почетное звание – 10 процентов;

Профессиональный знак отличия - 5 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия - 5 процентов.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

Доплаты за наличие ученой степени, почетного звания, знака отличия устанавливаются в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, знака отличия.

2.8. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за педагогический стаж в следующих размерах:

От 0 до 5 лет – 5 процентов;

От 5 до 15 лет – 10 процентов;

Свыше 15 лет – 15 процентов.

Надбавка за педагогический стаж в настоящем положении понимается как стаж работы по специальности, в образовательных учреждениях. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за педагогический стаж, является трудовая книжка.

2.9. Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в муниципальном образовательном учреждении с участием представительного выборного профсоюзного органа. Состав комиссии утверждается руководителем

учреждения. Решение комиссии об определении стажа работы оформляется протоколом и передается руководителю муниципального образовательного учреждения для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за педагогический стаж. Решение комиссии хранится в кадровой службе муниципального образовательного учреждения. Приказ муниципального образовательного учреждения об установлении размера надбавки за педагогический стаж передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

2.10. Учебно-вспомогательному персоналу, медицинским работникам, работникам культуры, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений устанавливается надбавка к окладу за выслугу лет в следующих размерах:

От 0 до 5 лет – 5 процентов;

От 5 до 15 лет – 10 процентов;

Свыше 15 лет – 15 процентов.

В стаж работы для назначения надбавки за выслугу лет засчитываются периоды работы по специальности или должности.

Стаж работы для установления надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения.

Назначение надбавки за выслугу лет работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление надбавки.

2.11. Надбавка молодым специалистам – педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим педагогический стаж от 0 до 3 лет, устанавливается в размере - 5 процентов к окладу.

Выплата надбавки молодым специалистам – педагогическим работникам образовательных учреждений прекращается с момента прохождения ими

обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности, либо при достижении педагогического стажа 3 года.

2.12. Работникам устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется, как разница между заработной платой, выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

2.13. Работникам устанавливается надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объёмов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и её размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника (в соответствии с показателями интенсивности – Приложение №3).

Размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

2.14. Надбавки и доплаты устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

2.15. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

2.16. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, в соответствии с «Положением о премиальных и стимулирующих выплатах», которое является самостоятельным локальным актом.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.

3.1. Размеры окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
2 квалификационный уровень	4 785

ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень (техник-программист)	4 865
2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством)	4 944
4 квалификационный уровень (специалист по охране труда)	5 582
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень (бухгалтер, инженер по охране труда, инженер-программист, специалист по кадрам, экономист)	6 061
2 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория – специалист второй категории)	6 300
3 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория – специалист первой категории)	6 779
4 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование ведущих - ведущих специалист, контрактный управляющий)	7 177

3.2. К окладу по соответствующим ПКГ устанавливаются следующие выплаты:

- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;

- надбавка за выслугу лет;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

3.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.4. Надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются работникам, занимающим должности служащих, в следующих размерах:

- Ученая степень кандидата наук – 5 процентов;
- Ученая степень доктора наук – 10 процентов;
- Почетное звание – 10 процентов;
- Профессиональный знак отличия - 5 процентов;
- Отраслевой (ведомственный) знак отличия - 5 процентов.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

Доплаты за наличие ученой степени, почетного звания, знака отличия устанавливаются в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности или должности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, знака отличия.

3.5. Надбавки к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам, занимающим должности служащих, в следующих размерах:

- От 0 до 5 лет – 5 процентов;
- От 5 до 15 лет – 10 процентов;

Свыше 15 лет – 15 процентов.

В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включается:

- период работы по специальности (профессии) независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы;

- общее количество лет, отработанных в государственных органах исполнительной власти, органах местного самоуправления и в муниципальных учреждениях, при исчислении стажа для должностей специалистов и служащих.

Стаж работы для установления надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения.

Назначение надбавки за выслугу лет работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление надбавки.

3.6. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется, как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

3.7. Работникам, занимающим общепрофессиональные должности служащих, устанавливается надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объёмов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об

установлении надбавки за интенсивность и её размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника (в соответствии с критериями интенсивности - Приложение №3).

Размер надбавки за интенсивность труда - до 200 процентов.

3.8. Надбавки и доплаты устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

3.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3.10. В целях поощрения работников выплачиваются премии, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

4.1. Размеры окладов работников, занимающих должности рабочих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
ПКГ «Общеотраслевые должности рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (грузчик, дворник, кастаньяша, кладовщик, кастаньяша, кухонный рабочий, рабочий по стирке и ремонту спец. одежды, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию зданий 1,2,3 квалификационный разряд по ЕТКС выпуск 1)	4 173
2 квалификационный уровень	4 394
ПКГ «Общеотраслевые должности рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень (водитель автомобиля)	4 757
2 квалификационный уровень (повар, водитель) 6,7 квалификационный разряд по ЕТКС	4 932

3 квалификационный уровень	5 141
4 квалификационный уровень	5 316

4.2. К окладу по соответствующим ПКГ устанавливаются следующие выплаты:

- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за выслугу лет;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

4.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.4. Надбавки за наличие почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих, в следующих размерах:

Почетное звание – 10 процентов;

Профессиональный знак отличия - 5 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия - 5 процентов.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

Доплаты за наличие ученой степени, почетного звания, знака отличия устанавливаются в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, знака отличия.

4.5. Надбавки к окладу за выслугу лет устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, в следующих размерах:

От 0 до 3 лет – 5 процентов;

От 3 до 5 лет – 10 процентов;

Свыше 5 лет – 15 процентов.

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет засчитывается стаж работы, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

Стаж работы для установления надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения.

Назначение надбавки за выслугу лет работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление надбавки.

4.6. Надбавки водителям автотранспорта за классность устанавливаются в следующих размерах:

водителям 2-го класса – 10 процентов;

водителям 1-го класса - 25 процентов.

4.7. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой, выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

4.8. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по

общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливается надбавка за интенсивность с целью мотивации работников учреждения к выполнению больших объёмов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и её размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника (в соответствии с критериями интенсивности - Приложение №3).

Размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

4.9. Надбавки и доплаты применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

4.10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4.11. В целях поощрения работников выплачиваются премии, в соответствии с Положением о стимулирующих и премиальных выплатах, являющимся самостоятельным локальным актом.

5. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников

5.1. Должностные оклады, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетные звания, профессиональные знаки отличия, отраслевые (ведомственные) знаки отличия, ученую степень для медицинских работников муниципальных учреждений, устанавливаются по условиям, предусмотренным для аналогичных категорий работников учреждений здравоохранения.

5.2. Размеры должностных окладов медицинских работников муниципального учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ):

№№ п/п	Профессиональная группа / квалификационный уровень	Должностной оклад, руб.
1	ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал":	
3	3 квалификационный уровень медицинская сестра;	9 968

4	5 квалификационный уровень:	10 352
	старшая медицинская сестра	

5.3. К окладу по соответствующим ПКГ устанавливаются следующие выплаты:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

5.4. Размеры надбавок к окладу за квалификационную категорию:

№№ п/п	Наименование категории	Процент надбавки к должностному окладу
1	за вторую квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности	5
2	первую квалификационную категорию	10
3	за высшую квалификационную категорию	15

5.5. Размер надбавки за ученую степень:

п/п	Наименование	Процент к должностному окладу
1	Кандидата наук	3,0

5.6. Размер надбавки за почетные звания:

№№ п/п	Наименование звания	Процент к должностному окладу
1	Отраслевой (ведомственный) знак отличия Республики Саха (Я), Российской Федерации	3,0
2	Почетное звание Республики Саха (Якутия)	3,0
3	Почетное звание Российской Федерации	5,0

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

Доплаты за наличие ученой степени, почетного звания, знака отличия устанавливаются в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, знака отличия.

5.7. Медицинским работникам муниципальных учреждений устанавливается надбавка к окладу за выслугу лет в следующих размерах:

От 0 до 5 лет – 5 процентов;

От 5 до 15 лет – 10 процентов;

Свыше 15 лет – 15 процентов.

В стаж работы для назначения надбавки за выслугу лет засчитываются периоды работы по специальности или должности.

Стаж работы для установления надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения.

Назначение надбавки за выслугу лет работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление надбавки.

5.8. Молодым специалистам, впервые поступивших на работу в муниципальное учреждение после окончания профильного высшего или среднего профессионального образовательного учреждения в течение 3 лет устанавливается надбавка стимулирующего характера в размере - 10 процентов от оклада.

5.9. За работу в сельской местности устанавливается доплата в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени – 500 рублей.

Указанная доплата устанавливается всем работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров).

5.10. Медицинским работникам устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

5.11. Медицинским работникам устанавливается надбавка за интенсивность с целью мотивации работников учреждения к выполнению больших объёмов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и её размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Решение об установлении надбавки за интенсивность и её размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника (в соответствии с критериями интенсивности

Приложение №3).

Размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

5.12. Надбавки и доплаты применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

5.13. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

5.14. Работникам устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера

6.1. Заработная плата руководителя муниципального образовательного учреждения МО «Ленский район» состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, районного коэффициента, северных надбавок.

При наличии почетного звания, ученой степени, отраслевого (ведомственного) знака отличия, работникам устанавливаются надбавки к окладу (должностному окладу):

- за отраслевой (ведомственный) знак отличия – 5%;
- за почетное звание – 10%;
- за ученую степень кандидата наук – 5%;
- за ученую степень доктора наук – 10%.

Надбавка к окладу за наличие почетного звания, ведомственного знака отличия, ученой степени устанавливаются при условии, если трудовая деятельность работника осуществляется в соответствующей сфере, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, наличием отраслевого (ведомственного) знака отличия.

Надбавки к окладу за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия, ученую степень применяются по основной работе только по одному из оснований.

При наличии у работника почетных званий и отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) значению. Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую

степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень».

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется путем произведения величины средней заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждения и коэффициента кратности:

$$\text{ДОр} = \text{ЗП(О)ср} \times \text{К}, \text{ где}$$

ДОр – должностной оклад руководителя учреждения;

ЗП (О)ср - средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу учреждения;

К - коэффициент кратности.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала, возглавляемого им учреждения.

6.3. Коэффициент кратности устанавливается распоряжением главы МО «Ленский район».

6.4. Кратность должностного оклада руководителя дошкольного образовательного учреждения и руководителя учреждения дополнительного образования устанавливается в зависимости от группы оплаты труда:

Группа оплаты труда:	Размер коэффициента
В учреждениях, отнесенных к 1 группе оплаты труда	до 2,75
В учреждениях, отнесенных к 2 группе оплаты труда	до 1,75
В учреждениях, отнесенных к 3 группе оплаты труда	до 1,5
В учреждениях, отнесенных к 4 группе оплаты труда	до 1,25

6.5. Объемные показатели и порядок отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений приведены в приложении №4 к настоящему Положению;

6.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета

заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 4.

6.6.1. При этом изменение величины оклада руководителя учреждения осуществляется в следующих случаях:

- Ежегодно в связи с изменениями в оплате труда основного персонала.
- Согласно решению учредителя, принимаемых в целях повышения уровня реального содержания заработной платы работников в соответствии со статьей 134 ТК РФ, осуществляется индексация должностного оклада руководителя:
 - Если в течение года, на который был установлен должностной оклад руководителя, согласно решению учредителя, произошло увеличение бюджетных ассигнований на оплату труда работников бюджетных учреждений с направлением средств на повышение должностных окладов работников учреждения. При этом индексация оклада руководителя производится в размерах согласно решению учредителя, одновременно с повышением окладов работников возглавляемого им учреждения путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.
 - Если изменился перечень ежемесячных выплат к окладам (должностным окладам) и (или) их размеры. Индексация осуществляется лишь в том случае, если решениями учредителя вводятся дополнительные выплаты (либо меняется размер), учитываемые при расчете средней заработной платы работников основного персонала.
 - В случае если при повышении в учреждении окладов (должностных окладов), изменяется перечень ежемесячных выплат к окладам (должностным окладам) и (или) их размеры, средний заработок повышается на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления вновь установленных окладов (должностных окладов), и ежемесячных выплат на ранее установленные оклады (должностные оклады) и ежемесячные выплаты.

6.7. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу в образовательных учреждениях определен в Приложении №1 к настоящему Положению.

6.8. При расчете средней заработной платы основного персонала для определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, районный коэффициент, северная надбавка, премии, материальная помощь работников.

6.9. Расчет средней заработной платы основного персонала учреждения осуществляется по отраслевой системе оплаты труда за календарный год (на 1 января), предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения в соответствии с Постановлением и. о. главы от 04 октября 2018 № 01-03-857/8 «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения МО «Ленский район».

6.10. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, районного коэффициента, северных надбавок.

Размеры окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя.

6.11. Премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения:

- в размере до 2 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений;
- в размере до 2 процентов средств субсидии, предусмотренных на оплату труда работников бюджетных учреждений;

6.12. Премирование руководителей (за квартал, за год) осуществляется в соответствии с критериями оценки утвержденными Постановлением главы от 08.11.2016г. №12-03-001119/16 «Об утверждении показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций МО «Ленский район» РС (Я)» и настоящим Положением.

6.13. Премирование руководителей производится на основании приказа начальника МКУ «РУО» в соответствии с представлением комиссии по премированию (далее Комиссия). Решение о выплатах подлежит обязательному согласованию с учредителем.

6.14. Комиссия по премированию и ее состав, создается и утверждается приказом начальника МКУ «РУО».

6.15. В своей деятельности комиссия руководствуется настоящим Положением об оплате труда, критериями оценки, утвержденными Постановлением главы от 08.11.2016г. №12-03-001119/16 «Об утверждении показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций МО «Ленский район» РС (Я)» и Положением о комиссии по премированию руководителей муниципальных образовательных учреждений МО «Ленский район» РС (Я).

6.16. Премирование заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется по критериям оценки в соответствии с Положением о премировании работников МКДОУ ЦРР – детский сад «Колокольчик» п. Витим, утвержденным внутренним локальным актом.

6.17. Премирование руководителя, главного бухгалтера, заместителей руководителя производится по результатам работы за квартал, пропорционально отработанному времени.

6.18. Премирование руководителя, главного бухгалтера, заместителей руководителя по результатам работы за год за счет экономии фонда оплаты труда, производится пропорционально отработанному времени. Остатки ассигнований ФОТ (заработная плата и премиальная часть) АУП по итогам года распределяются между руководителем, его заместителями и главным бухгалтером по согласованию с учредителем.

6.19. При привлечении руководителя, главного бухгалтера, заместителя руководителя учреждения к административной или дисциплинарной ответственности, выплаты стимулирующего характера не производятся.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей),

- за сверхурочную работу,

- работу в ночное время,

- при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), за специфику работы,

- за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников,

7.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в размере 4% от оклада работника.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

7.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

7.5. Размер выплаты 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.6. За техническое обслуживание автомобиля водителям производится доплата в размере до 30 процентов от оклада за фактически отработанное время, в соответствии с настоящим Положением.

7.7. Выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер доплаты составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем

деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

7.8. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, а также оплата сверхурочной работы производится согласно Трудовому Кодексу Российской Федерации.

7.9. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

7.10. Размеры компенсационных выплат за специфику работы, за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников указаны в приложении №2 к настоящему Положению.

8. Порядок и условия премирования работников учреждения

8.1. В целях повышения качества оказываемых услуг, усиления взаимосвязи между размером заработной платы и сложностью, количеством, качеством и результативностью труда каждого работника ежегодно формируется премиальный фонд в размере не менее 5 процентов всем работникам кроме педагогов. Премиальный фонд педагогических работников дошкольных учреждений составляет не менее 8,6 процентов от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований на оплату труда;

8.2. Объем премиального фонда формируется учреждением по категориям работников с учетом увеличения фонда оплаты труда отдельным категориям работников согласно нормативным правовым актам.

8.3. Расчет размера заработной платы для исчисления ежемесячной, квартальной, годовой премии производится исходя из начисленного работнику за отчетный период (месяц, квартал, год) должностного оклада и доплат к нему (стимулирующих и компенсационных выплат). Сумма премии увеличивается на районный коэффициент и процентную надбавку за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

8.4. Расходование средств премиального фонда в учреждении осуществляется на основании положения, утвержденного между администрацией и профсоюзным комитетом учреждения. Положения о расходовании средств премиального фонда

разрабатываются на основе положения о премировании работников муниципальных учреждений. Остатки ассигнований заработной платы по итогам года распределяются в соответствии с правовыми актами учреждений между всеми работниками.

8.5. Премия за счет экономии фонда оплаты труда должна согласовываться с учредителем не только по административно-управленческому персоналу, но и по всему учреждению.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

9.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, в соответствии с коллективным договором.

9.4. Заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий), выплачиваемой работникам до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

9.5. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников муниципального учреждения (с учетом руководителя, заместителей и главного бухгалтера) не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы органа местного самоуправления,

осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении указанных учреждений.

9.6. В связи с принятием постановления Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 августа 2019 года № 239 «О внесении изменений в Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия), утвержденный постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 года № 290» не допускается снижение уровня заработной платы работников муниципальных учреждений образования (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы), установленных до дня вступления его в силу, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников, выполнения ими той же квалификации и условий труда.

Приложение № 1
к Положению об оплате
труда работников МКДОУ
ЦРР – детский сад
«Колокольчик» п. Витим

Перечень
должностей работников, относимых к основному персоналу,
для определения размера должностного оклада руководителя

Дошкольные образовательные учреждения:

Педагогические работники

Приложение № 2
к Положению об оплате
труда работников МКДОУ
ЦРР – детский сад
«Колокольчик» п. Витим

Компенсационные выплаты

Наименование выплат	Размер
I. За специфику работы:	
1. За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, в т.ч. с задержкой психического развития: Педагогам - психологам Другим работникам	до 10 процентов до 8 процентов
2. Педагогическим работникам, специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	до 10 процентов
3. Воспитателям, помощникам воспитателя дошкольных общеобразовательных учреждений за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами за каждого ребенка	до 1,5 процентов
4. Педагогам-психологам, социальным педагогам за работу с детьми из неблагополучных семей и детьми, оказавшимися в социально опасном положении, за каждого ребенка	до 1 процента
II. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работников	
1. Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками, теплицами, парниковыми хозяйствами, зоокабинетом (в период их работы)	до 10 процентов

Приложение № 3
к Положению об оплате
труда работников МКДОУ
ЦРР – детский сад
«Колокольчик» п. Витим

Критерии интенсивности

<i>Критерии интенсивности, ведущий бухгалтер</i>	<i>Оценочный балл</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Результат оценки комиссией</i>
1. Выполнение больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда	30		
2. Работа в условиях отдаления от районного центра	20		
3. Применение в работе инновационных методов и технологий (работа в программах 1-С и т.д.)	20		
4. Выполнение срочных, особо важных и ответственных работ	от 5 до 40		
5. Работа в режиме ненормированного рабочего времени	от 10 до 20		
6. Взаимозаменяемость работников	от 10 до 50		
7. Недопущение нецелевых расходов	от 20 до 40		
8. Работа по проектам локальных актов	от 0 до 30		
9. Своевременное формирование и сдача отчетов	20		
10. Отсутствие замечаний контролирующих органов	20		
11. Соблюдение сроков выдачи заработной платы, разъяснительная работа с персоналом	20		
Итого			

<i>Критерии интенсивности, ведущий специалист по кадрам</i>	<i>Оценочный бал</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Результат оценки комиссией</i>
1. Выполнение больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда	30		
2. Работа в условиях отдаления от районного центра	20		
3. Применение в работе инновационных методов и технологий (работа в программах 1-С и т.д.)	от 20 до 40		
4. Выполнение срочных, особо важных и ответственных работ	от 5 до 40		
5. Постоянная работа с определенными ведомствами: военкомат, пенсионный фонд, фонд социального и медицинского страхования, центр занятости (при отсутствии замечаний)	от 10 до 30		
6. Объем работы в связи с перемещением работников (изменение условий труда, составление дополнительных соглашений и т.д.)	от 10 до 40		
7. Координация кадровых перемещений, подбор персонала	40		
8. Работа по созданию проектов локальных актов	от 0 до 40		
9. Своевременное формирование и сдача отчетов	20		
Итого			

<i>Критерии интенсивности, водитель</i>	<i>Оценочный балл</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Результат оценки комиссией</i>
1. Соблюдение норм пробега	от 10 до 20		
2. Работа в пределах ненормированного рабочего времени	от 10 до 20		
3. Выполнение заданий, предусмотренных путевыми листами на междугородную перевозку грузов	от 10 до 20		
4. Эксплуатация автомобиля без остановки на ремонт	от 10 до 20		
5. Соблюдение норм безопасности при перевозке грузов	от 10 до 20		
6. Качественное ведение документации в соответствии с должностной инструкцией	от 10 до 20		
Итого			

<i>Критерии интенсивности, воспитатель</i>	<i>Оценочный балл</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Результат оценки комиссией</i>
1 Работа с данными на сайте АИС (своевременное размещение информации)	5		
2 Работа в режиме эксперимента	10		
3 Применение в работе инновационных методов и технологий, повышающих имидж дошкольного учреждения	до 20		
4 Проведение оздоровительной работы с детьми, снижающей процент заболевания воспитанников (программа оздоровительной работы, программа закаливания, работа с детьми в соответствии с группами здоровья, консультации и методические рекомендации)	20		
5 Выполнение срочных, особо важных и ответственных работ	от 5 до 40		
6 Пополнение информационного сайта учреждения (страницы группы), 1 раз в 10 дней	5		
7 Работа по программе с одаренными детьми	от 10 до 20		
8 Наставничество	5		
9 Работа с родителями с применением дистанционных и (или) инновационных технологий, в том числе по ознакомлению с бухгалтерскими ведомостями по поступлению родительской платы для	до 10		

	предупреждения задолженности. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей.			
10	Работа в соответствии с рабочей программой	до 20		
	Итого			

<i>Критерии интенсивности, старший воспитатель</i>		<i>Оценочный балл</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Результат оценки комиссией</i>
1	Координация экспериментальной работы	10		
2	Своевременное обучение и проведение инструктажей с работниками по безопасности	10		
3	Организация учебно-воспитательной работы без замечаний	10		
4	Организация работы по повышению имиджа ДОУ (результативность участия в конкурсах, олимпиадах и др.)	10		
5	Выполнение срочных, особо важных и ответственных работ	от 5 до 40		
6	Сопровождение работы с одаренными детьми или детьми с ОВЗ	до 20		
7	Курирование оздоровительной работы с детьми и родителями (отсутствие замечаний у педагогов).	10		
8	Выполнение норм безопасности, в том числе по охране жизни и здоровья детей, педагогическими работниками и учебно-вспомогательным персоналом. Осуществление контроля.	10		
9	Инновационные методы работы с родителями, Управляющим советом, Советом родителей, в том числе с применением дистанционных технологий.	5		
10	Руководство консультационным пунктом учреждения, обеспечение бесперебойной работы учреждения.	5		
11	Документальное сопровождение учебно-воспитательного процесса в соответствии с номенклатурой дел	10		
12	Отсутствие замечаний по наполнению официального сайта учреждения	10		

<i>Критерии интенсивности, воспитатель ответственный за делопроизводство</i>		<i>Оценочный балл</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Результат оценки комиссией</i>
1	Работа с данными на сайте АИС (своевременное размещение информации)	10		
2	Работа в режиме эксперимента	10		
3	Применение в работе инновационных методов и технологий, повышающих имидж дошкольного учреждения	от 10 до 20		
4	Проведение оздоровительной работы с детьми, снижающей процент заболевания воспитанников (программа оздоровительной работы, программа закаливания, работа с детьми в соответствии с группами здоровья, консультации и методические рекомендации)	20		
5	Выполнение срочных, особо важных и ответственных работ	от 5 до 40		
6	Пополнение информационного сайта учреждения (страницы группы), 1 раз в 10 дней	5		
7	Работа по программе с одаренными детьми	от 10 до 20		
8	Наставничество	5		
9	Работа с родителями с применением дистанционных и (или) инновационных технологий, в том числе по ознакомлению с бухгалтерскими ведомостями по поступлению родительской платы для предупреждения задолженности. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей.	до 10		
10	Работа в соответствии с рабочей программой	до 20		
Итого				

<i>Критерии интенсивности, заведующий структурным подразделением</i>		<i>Оценочный балл</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Результат оценки комиссией</i>
1	Работа в комиссиях, творческих группах (по разработке образовательных программ, программы развития, отчета по самообследованию, др.)	20		
2	Качественное планирование и учет хозяйственных работ, влияющих на качество функционирования структурного	20		

	подразделения			
3	Осуществление административно-хозяйственной работы без замечаний контролирующих органов	20		
4	Организация работы по повышению имиджа структурного подразделения (результативность участия в конкурсах, олимпиадах и др.)	10		
5	Выполнение срочных, особо важных и ответственных работ	от 5 до 40		
6	Работа в пределах ненормированного рабочего времени	до 20		
7	Отсутствие нарушений норм безопасности в структурном подразделении, в том числе по охране жизни и здоровья детей, в том числе педагогическими работниками и учебно-вспомогательного персонала. Осуществление контроля	20		
8	Своевременное обучение и проведение инструктажей с работниками по безопасности	10		
11	Инновационные методы работы с родителями, Управляющим советом, Советом родителей, в том числе с применением дистанционных технологий	20		
12	Качественная работа по сохранению особо ценного имущества, находящегося в оперативном управлении	до 20		
	Итого			

<i>Критерии интенсивности, заведующий хозяйством</i>		<i>Оценочный балл</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Результат оценки комиссией</i>
1	Организация работы без замечаний, в том числе контролирующих органов и администрации в отчетном периоде	от 10 до 40		
2	Работа в режиме ненормированного рабочего времени	от 10 до 20		
3	Качественная координация хозяйственной работы, в том числе в структурном подразделении	от 10 до 40		
4	Своевременное списание материальных ценностей	20		
5	Качественная координация работы пищеблока	от 10 до 40		
6	Осуществление закупок в соответствии с договорами не мене 90%	20		
7	Осуществление делопроизводства в	40		

	соответствии с должностной инструкцией (наличие обязательной документации и качественное ведение, наличие сертификатов соответствия на продукты питания)			
8	Составление меню в расчете на 1 ребенка в пределах выделенных ассигнований и с учетом норм продуктов питания	20		
9	Участие в планировании бюджета, электронных закупок, в том числе по предоставлению предложений поставщиков для формирования цены (на продукты питания, прочие материалы)	30		
10	Выполнение срочных, особо важных и ответственных работ	от 5 до 40		
	Итого			

<i>Критерии интенсивности, контрактный управляющий</i>	<i>Оценочный балл</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Результат оценки комиссией</i>
1. Выполнение больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда	30		
2. Работа в условиях отдаления от районного центра	20		
3. Применение в работе инновационных методов и технологий (работа в программах 1-С, дело и т.д.)	от 20 до 40		
4. Выполнение срочных, особо важных и ответственных работ	от 5 до 40		
5. Взаимозаменяемость работников	от 10 до 50		
6. Соблюдение процентного отношения при осуществлении электронных закупок и закупок у единого поставщика	40		
7. Работа по проектам локальных актов	от 0 до 30		
8. Своевременное формирование и сдача отчетов	20		
9. Отсутствие замечаний контролирующих органов	20		
10. Своевременное отслеживание расходов по смете на текущий год	10		
Итого			

<i>Критерии интенсивности, медицинская сестра</i>	<i>Оценочный балл</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Результат оценки комиссией</i>
1. Высокий уровень организации питания воспитанников: - соблюдение норм питания; - контроль за качеством продуктов питания и наличие сертификатов качества; - контроль за правилами хранения и поступление продуктов на склад.	от 5 до 10		
2. Выполнение срочных, особо важных и ответственных работ	от 5 до 40		
3. Качественное ведение документации в соответствии с номенклатурой дел (по организации питания и санитарное состояние пищеблока), в том числе с целью недопущения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)	от 5 до 10		
4. Утренний фильтр воспитанников с обязательной термометрией	5		
5. Размещение сайт информации по организации питания воспитанников, рекомендаций для родителей (1 раз в 10 дней)	10		
6. Высокий уровень контроля за работой пищеблока	10		
Итого			

<i>Критерии интенсивности, старшая медицинская сестра</i>	<i>Оценочный балл</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Результат оценки комиссией</i>
1. Высокий уровень контроля за организацией питания воспитанников (в том числе за соблюдением норм питания)	от 5 до 10		
2. Выполнение срочных, особо важных и ответственных работ	от 5 до 40		
3. Отсутствие нарушений СанПиН	от 5 до 10		
4. Размещение информации на сайт	5		
5. Качественное ведение документации в соответствии с номенклатурой дел, в том числе с целью недопущения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)	от 5 до 10		
6. Допуск к работе сотрудников и утренний фильтр воспитанников с обязательной	10		

термометрией (с занесением в журнал)			
7. Высокий охват вакцинацией воспитанников и работников в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26 января 2009 г. № 19н)	10		
8. Качественный контроль за хранением медикаментов, своевременное подготовка заявок на приобретение и своевременное списание	5		
9. Работа в системе «Честный знак»	15		
10. Контроль за медицинским обследованием работников, составление графика, отслеживание договора на медицинское обследование	10		
11. Выполнение норм безопасности работниками учреждения, в том числе по охране жизни и здоровья детей. Осуществление контроля за ведением физкультурно - оздоровительной работы	10		

<i>Критерии интенсивности, педагог дополнительного образования</i>		<i>Оценочный балл</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Результат оценки комиссией</i>
1	Работа в режиме эксперимента (с предоставлением итогов работы, в том числе промежуточного мониторинга, публикаций, отчетов и т.д.)	10		
2	Применение в работе инновационных методов и технологий повышающих имидж детского сада	до 20		
3	Работа в комиссиях, в творческих группах , в том числе по разработке образовательных программ, программы развития, отчета по самообследованию, др.)	до 20		
4	Работа в консультационно-методическом центре	10		
5	Выполнение срочных, особо важных и ответственных работ	от 5 до 40		
6	Работа по программе с одаренными детьми	до 20		
7	Дистанционная работа с детьми находящимися на свободном посещении.	10		
8	Пополнение официального сайта учреждения (1 раз в 10 дней)	5		

9	АИС, сайт	до 10		
10	Работа в соответствии с рабочей программой	до 20		
	Итого			

<i>Критерии интенсивности, музыкальный руководитель</i>		<i>Оценочный балл</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Результат оценки комиссией</i>
1	Работа в режиме эксперимента (с предоставлением итогов работы, в том числе промежуточного мониторинга, публикаций, отчетов и т.д.)	10		
2	Применение в работе инновационных методов и технологий повышающих имидж детского сада	до 20		
3	Работа в комиссиях, в творческих группах , в том числе по разработке образовательных программ, программы развития, отчета по самообследованию, др.)	до 20		
4	Работа в консультационно-методическом центре	10		
5	Выполнение срочных, особо важных и ответственных работ	от 5 до 40		
6	Работа по программе с одаренными детьми	до 20		
7	Дистанционная работа с детьми находящимися на свободном посещении.	10		
8	Работа с родителями	до 10		
9	Пополнение официального сайта учреждения (1 раз в 10 дней)	5		
10	Работа в соответствии с рабочей программой	до 20		
	Итого			

<i>Критерии интенсивности, педагог-психолог</i>		<i>Оценочный балл</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Результат оценки комиссией</i>
1	Работа в режиме эксперимента (с предоставлением итогов работы, в том числе промежуточного мониторинга, публикаций, отчетов и т.д.)	10		
2	Применение в работе инновационных методов и технологий повышающих имидж детского сада	до 20		
3	Работа в комиссиях, в творческих группах , в том числе по разработке образовательных программ, программы развития, отчета по самообследованию, др.)	до 20		
4	Работа в консультационно-методическом центре	10		
5	Выполнение срочных, особо важных и ответственных работ	от 5 до 40		
6	Работа по программе с одаренными детьми	до 20		
7	Дистанционная работа с детьми находящимися на свободном посещении.	10		
8	Работа с родителями с применением дистанционных и (или) инновационных технологий	до 10		
9	Пополнение официального сайта учреждения (1 раз в 10 дней)	5		
10	Работа в соответствии с рабочей программой	до 20		
	Итого			

<i>Критерии интенсивности, учитель-логопед</i>		<i>Оценочный балл</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Результат оценки комиссией</i>
1	Работа в режиме эксперимента (с предоставлением итогов работы, в том числе промежуточного мониторинга, публикаций, отчетов)	10		
2	Применение в работе инновационных методов и технологий повышающих имидж детского сада	до 20		
3	Работа в комиссиях, в творческих группах (по разработке образовательных программ,	до 20		

	программы развития, отчета по самообследованию, др.)			
4	Работа в консультационно-методическом центре	10		
5	Выполнение срочных, особо важных и ответственных работ	от 5 до 40		
6	Работа по программе с одаренными детьми	до 20		
7	Пополнение официального сайта учреждения (1 раз в 10 дней)	5		
8	Дистанционная работа с детьми находящимися на свободном посещении	до 30		
9	Работа в соответствии с рабочей программой	до 20		
	Итого			

<i>Критерии интенсивности, повар</i>	<i>Оценочный балл</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Результат оценки комиссией</i>
1. Работа в условиях наполняемости групп превышающий норматив в расчете на 1 работника	10		
2. Проведение санитарных мероприятий по предупреждению ОРВ и COVID-19 в соответствии с графиком еженедельных генеральных уборок	20		
3. Соблюдение норм выдачи готовой продукции в расчете на 1 воспитанника, питание детей в соответствии с индивидуальными показателями	20		
4. Проведение оздоровительной работы с детьми, снижающей процент заболевания воспитанников, применение здоровьесберегающих технологий	20		
5. Выполнение срочных, особо важных и ответственных работ	от 5 до 40		
Итого			

<i>Критерии интенсивности, техник-программист</i>	<i>Оценочный балл</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Результат оценки комиссией</i>
1. Обеспечение бесперебойной работы обслуживаемой техники	30		
2. Обеспечение бесперебойной работы программного обеспечения	30		
3. Высокий уровень работы компьютерной техники и локальной сети в ДООУ. Качество выполненных работ	30		
4. Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок компьютерной и копировальной техники	20		
5. Выполнение срочных, особо важных и ответственных работ	от 5 до 40		
6. Своевременное проведение профилактического и текущего ремонта обслуживаемой техники, не требующего привлечения услуг специализированной организации	20		
7. Консультативная работа персонала по работе программного обеспечения	40		
8. Своевременные заявки на оборудование и программное обеспечение, заправка картриджей и мелкий ремонт оборудования	40		
9. Работа с сайтами учреждения (АИС, Меркурий, официальный сайт учреждения)	до 10		

Приложение №4
к Положению об оплате труда
работников МКДОУ ЦРР –
детский сад «Колокольчик» п.
Витим

**Объемные показатели и порядок отнесения учреждения к группам по
оплате труда руководителя учреждения**

I. Объемные показатели

1.1. По объемным показателям для установления кратности должностного оклада руководителя учреждения образования, установлено четыре группы по оплате их труда.

1.2. Отнесение учреждений образования к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
1. Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях (кроме обучающихся 8 вида)	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2. Количество групп в дошкольных учреждениях	из расчета на группу	10
3. Количество групп разной направленности: Группы компенсирующей направленности, группы оздоровительной направленности	из расчета на группу	10

4. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей:		
- в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
- в однопрофильных:		
5. Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника	1
	за работника, имеющего первую квалификационную категорию	0,5
	за работника, имеющего высшую квалификационную категорию	1
6. Наличие групп продленного дня	За 1 группу 5 баллов	до 20
7. Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 10
	4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников или в учреждениях, работающих в таком режиме	до 30
8. Наличие филиалов, У КП, интерната при образовательном учреждении, общежития,	до 100 чел.	до 20

санатория-профилактория и др. за каждое указанное структурное подразделение с количеством обучающихся (проживающих)		
	от 100 до 200 чел.	до 30
	свыше 200 чел.	до 50
9. Удаленность образовательного учреждения от районного центра	до 50 км. от 50 до 100 км. от 100 км. и более	5 10 20
10. Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных учреждениях	из расчета за каждого дополнительно	0,5
11. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов при наличии паспорта	за каждый класс	10
12. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортзала, спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и оснащенности)	за каждый вид	до 15
13. Наличие собственного оборудованного лицензионного медицинского кабинета или оздоровительно-восстановительного центра; столовой или организация самостоятельного питания	за каждый вид	до 15
14. Наличие: -автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 15
15. Организация музея в школе при наличии паспорта	находящихся на балансе образовательных	до 15

	учреждений	
16. Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии-0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, теплиц, огородов (в дошкольных образовательных учреждениях)	за каждый вид в дошкольных учреждениях за каждый вид	до 50 до 20
17. Наличие собственных: котельной, прачечной, пищеблока, очистительных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
18. Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника) при сохранении контингента	0,5
19. Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, музыкальный зал, «комната сказок», зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15
19. Наличие нескольких удаленных зданий	за каждое здание	до 10
21. Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

22. Наличие оборудованных кабинетов технологии, кабинетов химии и физики при наличии паспорта	за каждый вид	до 15
---	---------------	-------

II. Порядок отнесения к группе по оплате труда руководителя

2.1. Группа по оплате труда руководителей муниципальных учреждений определяется не чаще одного раза в год приказом муниципального казенного учреждения «Районное управление образования» муниципального образования «Ленский район» на основании соответствующих документов, предоставляемыми руководителями образовательных учреждений, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений образования устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в разделе I, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено муниципальным казенным учреждением «Районное управление образования» муниципального образования «Ленский район» за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается муниципальным казенным учреждением «Районное управление образования» муниципального образования «Ленский район»

2.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

- по общеобразовательным учреждениям – по списочному составу на начало учебного года;
- в дошкольных образовательных учреждениях на 1 января (в соответствии отчетом формы 85 –к);
- по учреждениям дополнительного образования детей и образовательным учреждениям спортивной направленности – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования – дети, занимающиеся в нескольких

кружках, секциях, группах, - учитываются 1 раз.

Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

Например, в течение предыдущего календарного года проведено массовых и экскурсионно-туристских мероприятий: 5 однодневных – по 800 чел., 3 однодневных – по 200 чел., 10 двухдневных – по 50 чел., 3 однодневных- по 200 чел., 2 четырехдневных – по 400 чел. Среднегодовое количество участников составит:

$$\frac{(800 \times 5) + (200 \times 3) + (50 \times 10 \times 2) + (200 \times 3) + (400 \times 2 \times 4)}{365} = 25,7$$

- в оздоровительных лагерях всех видов и наименований – по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд);

2.5. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 января на установленную предельную наполняемость групп.

2.6. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2.7. Муниципальное казенное учреждение «Районное управление образования» муниципального образования «Ленский район»:

2.7.1. Устанавливает Объемные показатели по учреждениям образования, не являющимися образовательными учреждениями, для отнесения их к одной из четырех групп по оплате труда руководителей.

2.7.2. Может относить учреждения образования, добившихся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

III. Группы по оплате труда для руководителя учреждения (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по объемным показателям)

№п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей (от суммы баллов)			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1	2	3	4	5	6
1.	Общеобразовательные учреждения; дошкольные учреждения; учреждения дополнительного образования детей; межшкольные учебно-производственные комбинаты (центры) трудового обучения и профессиональной ориентации; учебные компьютерные центры	свыше 500	до 500	до 350	до 200
2.	Специальные (коррекционные) образовательные учреждения для детей с отклонениями в развитии, специальные образовательные учреждения для детей и подростков с девиантным поведением, общеобразовательные школы-интернаты	свыше 350	до 350	до 250	до 150

Кратность должностного оклада руководителя **общеобразовательного учреждения** устанавливается в зависимости от группы оплаты труда:

Кратность должностного оклада руководителя **дошкольного образовательного учреждения** устанавливается в зависимости от группы оплаты труда:

Группа оплаты труда:	Размер коэффициента
В учреждениях, отнесенных к 1 группе оплаты труда	до 2,75
В учреждениях, отнесенных к 2 группе оплаты труда	до 1,75
В учреждениях, отнесенных к 3 группе оплаты труда	до 1,5
В учреждениях, отнесенных к 4 группе оплаты труда	до 1,25

Приложение №5
к Положению об оплате
труда работников МКДОУ
ЦРР – детский сад
«Колокольчик» п. Витим

**Перечень
должностей работников муниципальных дошкольных образовательных
учреждений МО «Ленский район», оплата труда
которых осуществляется за счет средств бюджета
МО «Ленский район»**

Административно-управленческий персонал

1. Главный бухгалтер

Общепромышленные должности служащих

1. Техник-программист (системный администратор)
3. Заведующий хозяйством
4. Специалист по охране труда
5. Специалист по кадрам, ведущий специалист по кадрам
6. Контрактный управляющий
7. Бухгалтер, ведущий бухгалтер

Медицинский персонал

1. Старшая медицинская сестра
2. Медицинская сестра

Общепромышленные должности рабочих

1. Рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий
2. Сторож (вахтер)
3. Повар
4. Кухонный рабочий
5. Кладовщик
6. Кастелянша

7. Машинист по стирке и ремонту одежды
8. Водитель
9. Дворник
10. Уборщик производственных помещений
11. Грузчик