

Согласовано:
Общее собрание работников
Протокол № 7 от 12.12.2022 г.
Представитель трудового коллектива
(работников): Жердева И.А.

Утверждаю:
Директор ДШИ с.п. Пролетарского
Долженко М.Н.
Приказ № 56 от 12.12.2022



**Положение
о размерах и порядке установления выплат стимулирующего характера работникам
муниципального казенного учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств сельского поселения Пролетарского
Прохладненского муниципального района» КБР**

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о размерах и порядке установления выплат стимулирующего характера (далее – Положение) работникам муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств сельского поселения Пролетарского Прохладненского муниципального района» КБР (далее - ДШИ) является локальным правовым актом, направленным на усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, в развитии их творческой активности и инициативы.

1.2. Настоящее Положение составлено на основе следующих нормативно-правовых актов:

- ФЗ РФ от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- Трудовой Кодекс Российской Федерации
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным образовательным программам от 29.08.2013г. №1008
- Постановление Правительства КБР от 10 октября 2022 года № 222-ПП «О положении об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики»;
- Постановление местной администрации Прохладненского муниципального района КБР от 12.12.2022 № 674 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений дополнительного образования детских школ искусств Прохладненского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики»
- Коллективного договора муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств сельского поселения Пролетарского Прохладненского муниципального района» КБР;
- Положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений дополнительного образования детских школ искусств Прохладненского муниципального района» Кабардино-Балкарской Республики, иных локальных актов ДШИ.

1.3. Стимулирование работников ДШИ осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей. Основанием для стимулирования работников является качественное

исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава ДШИ, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, директора ДШИ, решений педагогического совета ДШИ.

1.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах утверждённой стимулирующей части фонда оплаты труда. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда (далее - ФОТ ст.) составляет до 30% фонда оплаты труда. Также при наличии экономии фонда оплаты труда Учреждения, средства могут быть направлены на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда и осуществление выплат стимулирующего характера всем работникам учреждения в соответствии с распорядительными документами, разрабатываемыми учреждением.

1.5. В целях поощрения работников за выполненную работу в ДШИ устанавливаются следующие стимулирующие выплаты и премии:

- надбавка за высокое качество работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);
- надбавка за внедрение новых эффективных практик;
- надбавка за применение в работе достижений науки;
- надбавка за наставничество.

2. Порядок распределения стимулирующих выплат

2.1. Распределение выплат стимулирующего характера по результатам труда производится приказом директора ДШИ и могут носить разовый или периодический характер (ежемесячно, ежеквартально, по итогам года).

2.2. Размеры, порядок и условия стимулирующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда определяется настоящим Положением.

2.3. Конкретный размер стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого из работников определяется в установленном порядке приказом директора ДШИ.

2.4. Размеры выплат стимулирующего характера по результатам труда из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ДШИ и всем совместителям (внутренних и внешних), устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности.

Для оценки результативности и эффективности работы работников ДШИ приказом директора ДШИ утверждается перечень критериев и показателей работы с указанием весового коэффициента каждого критерия и показателя в разрезе наименований должностей, установленных в штатном расписании ДШИ.

2.5. Размеры выплат стимулирующего характера по результатам труда из стимулирующей части фонда оплаты труда директору устанавливаются по результатам выполнения критериев и показателей результативности и эффективности работы МКУ ДО «ДШИ с.п. Пролетарского».

2.6. Выплата премии стимулирующего характера директору ДШИ за соответствующий период работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) производится на основании нормативно-правового акта главным распорядителем бюджетных средств в пределах стимулирующего фонда директора ДШИ.

2.7. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- отсутствие случаев травматизма обучающихся во время занятий и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье была возложена на данного педагога (для педагогических работников);

- отсутствие случаев травматизма по причине несоблюдения правил техники безопасности на рабочем месте (для всех других категорий работников);
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- отсутствие обоснованных письменных заявлений и жалоб со стороны обучающихся, их родителей/законных представителей и других участников трудовой деятельности;

2.8. ДШИ при определении размера стимулирующих выплат по результатам труда работникам, устанавливает каждому показателю весовой коэффициент, который (на усмотрение ДШИ) может исчисляться:

- в баллах;
- в процентном соотношении к должностному окладу;
- в абсолютном денежном выражении.

2.9. В целях обеспечения общественного участия в распределении стимулирующих выплат в ДШИ создается Комиссия по определению стимулирующих выплат работникам, в состав которой входят представители преподавательского коллектива и представитель совета трудового коллектива (не более 3 чел.).

2.10. Состав Комиссии избирается открытым голосованием на общем собрании трудового коллектива. Результаты голосования вносятся в протокол собрания трудового коллектива, подписывается всеми участниками голосования.

2.11. Председателем Комиссии является заместитель директора ДШИ по учебно-воспитательной работе.

2.12. В полномочия Комиссии входит:

- анализ представленных в Комиссию листов оценки эффективности работы преподавателей, концертмейстеров (приложение №1),
- расчет оценочных баллов (весовой коэффициент).

В случае установления Комиссией существенных нарушений в листах оценки, представленные результаты возвращаются работнику, представившему результаты, для исправления и доработки.

2.13. Комиссия имеет право приглашать на свои заседания сотрудников, проводить собеседования в целях уточнения данных по материалам, представленным в Комиссию.

2.14. На основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников ДШИ производится подсчет баллов по всем критериям и показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. Решение Комиссии принимается прямым открытым голосованием и решение считается принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса.

2.15. Комиссия на основании всех материалов составляет итоговый протокол оценки эффективности работы работников, в котором должны быть отражены полученные в результате осуществления процедур суммы баллов для оценки результативности работы по каждому из работников, и утверждает его на своем заседании.

2.16. Работники вправе ознакомиться с данными итогового протокола Комиссии по оценке их собственной эффективности работы и обратиться с письменным заявлением в случае несогласия.

2.17. Директор ДШИ обязан осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать аргументированный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, эти ошибки должны быть исправлены. В этом случае на работника в установленном порядке оформляется новый оценочный лист.

2.18. По истечении трех дней итоговый протокол Комиссии по оценке профессиональной деятельности работников утверждается приказом директора ДШИ, и

приказ с приложением протокола передается в бухгалтерию в течение 2-х рабочих дней для начисления стимулирующих выплат.

2.19. За нарушение трудовой дисциплины (опоздания на работу, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и распоряжений директора ДШИ и т.д.), объявление выговора, а также в случае обоснованных жалоб родителей (законных представителей) обучающихся на действия работников, стимулирующие выплаты могут быть сокращены или сняты на определенный срок (месяц, четверть и т.д.). При этом составляется соответствующий приказ директора ДШИ с приложением объяснительной записки работника.

2.20. Стимулирующие выплаты работникам МКУ ДО «ДШИ с.п.Пролетарского» могут начисляться согласно листу оценки критериев и показателей для распределения поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников за результативность и эффективность работы, а так же в абсолютном размере за интенсивность и высокие результаты работы.

2.21. Размер выплат стимулирующего характера по результатам труда работникам ДШИ определяется следующим образом:

определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДШИ по категориям (преподаватели, технический персонал, АУП), отводимый на выплату стимулирующих надбавок по результатам работы, согласно п. 1.4. настоящего положения.

2.22. При исчислении стимулирующих выплат в баллах, путем суммирования баллов, набранных каждым работником, находится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла по категориям работников.

2.23. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на стимулирующие выплаты, делится на общую сумму баллов, набранную работниками ДШИ по категориям В результате получается денежный вес (стоимость в рублях) одного балла.

Далее денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника, согласно протоколу Комиссии, таким образом, получается сумма - размер стимулирующих выплат стимулирующего характера по результатам труда каждого работника.

2.24. Полученный размер выплат стимулирующего характера по результатам труда выплачивается в соответствии с данным Положением до принятия следующего решения (протокола) Комиссии и издания приказа директора ДШИ.

2.25. Приказом директора ДШИ утверждаются по согласованию с представителем совета трудового коллектива форма листов оценки (критерии) эффективности работы преподавателей, состав Комиссии по определению стимулирующих выплат и денежный вес (стоимость в рублях) одного балла оценки стимулирования.

3. Порядок внесения изменений в сумму выплат стимулирующего характера

3.1. В течение периода действия установленных выплат стимулирующего характера по результатам труда, суммы выплат могут быть изменены (снижены, повышены или отменены). Изменения осуществляются в соответствии с протоколом заседания Комиссии по определению размера стимулирующих выплат и приказа директора ДШИ.

3.2. При изменении в течение периода, на который установлены выплаты стимулирующего характера по результатам труда, размера стимулирующей части фонда оплаты труда, производится корректировка денежного веса 1 балла, и, соответственно, размера стимулирующих выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ДШИ. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

4. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

4.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются наиболее квалифицированным, компетентным, ответственным и исполнительным работникам ДШИ в зависимости от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности при выполнении поставленных задач и других факторов с учётом следующих критериев:

- интенсивность и высокие результаты работы;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ДШИ среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных заданий или поручений, оперативность и качественный результат;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- личный профессиональный вклад и обеспечение эффективной деятельности учреждения;
- добросовестное исполнение должностных обязанностей;
- своевременное и качественное выполнение работ во время организации и проведения мероприятий;
- способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;
- умение положительно воздействовать на коллег и личным примером сознательного отношения к делу;
- выполнение дополнительных работ, которые не входят в должностные обязанности работника.

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

5. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ

5.1. При установлении работникам стимулирующих выплат за качество выполняемых работ учитываются следующие критерии:

- награждения Почетной грамотой, благодарственным письмом Главы Прохладненского муниципального района;
- награждения Почетной грамотой, благодарственным письмом МК РФ;
- присвоения почетного звания «Ветеран труда»;
- присвоения почетного звания РФ «Заслуженный учитель»;
- присвоения почетного звания РФ «Народный учитель»;
- присвоения почетного звания РФ «Заслуженный работник культуры», награждения нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ», орденами и медалями РФ, и др. награждениями и поощрениями согласно действующему законодательству.

Выплата премии за государственные награды Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики производится согласно действующему законодательству Кабардино-Балкарской Республики.

5.2. Размер выплаты за качество выполняемых работ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу и максимальным значением не ограничен.

5.3. Размеры выплат определяются в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

6. Премияльные выплаты по итогам работы

6.1. Премия - это денежная выплата работнику сверх заработной платы за достижение определенных результатов в труде.

6.2. Премияльные выплаты по итогам работы могут быть установлены работникам ДШИ на основании листа оценки (критерии) эффективности работы преподавателей ДШИ (приложение №1,2,3).

6.2. Премияльные выплаты по итогам работы могут быть установлены за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год по следующим критериям:

- за творческий вклад в развитие инновационных технологий - качественную разработку локальных нормативных актов, положений, инструкций, связанных с деятельностью школы;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, муниципальных, республиканских и федеральных целевых программ;

- за подготовку лауреатов конкурсов и олимпиад различного уровня.

6.3. Размер премии по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

6.4. В ДШИ одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы: премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев и премия по итогам работы за год.

6.5. Премияльные выплаты стимулирующего характера директору производятся Учредителем, по согласованию с заместителем главы местной администрации Прохладненского муниципального района на основании личного профессионального вклада в обеспечение эффективной деятельности Учреждения за соответствующий период.

7. Заключение

7.1. Настоящее Положение утверждается директором по согласованию с общим собранием работников МКУ ДО «ДШИ с.п.Пролетарского», вступает в силу момента действия и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 ноября 2022г., действует бессрочно, до вступления в силу нового Положения.

7.2. Изменения и дополнения в настоящее положение действуют с момента их утверждения директором ДШИ.

7.3. Изменения и дополнения в Положение вносятся на основании соответствующих локальных актов, утвержденных директором ДШИ после согласования с общим собранием работников МКУ ДО «ДШИ с.п.Пролетарского».

Лист оценки (критерии) эффективности работы преподавателей
МКУ ДО «ДШИ с.п.Пролетарского»

Ф.И.О. _____

преподаваемый предмет _____

за период: _____

20 г.

№ п.п.	Показатели, измерители	Весовой коэффициент по показателям	баллы самооценки	баллы оценки комиссии	
Критерий 1: Учебно-воспитательная работа.					
1.1	Участие учащихся в конкурсах, фестивалях, выставках и предметных олимпиадах (за каждого ученика). Результативность участия (за каждого призёра)	<ul style="list-style-type: none"> - Участие в районном конкурсе, фестивале, выставке и олимпиаде - участие в Зональном конкурсе, фестивале, выставке и олимпиаде - Участие в Республиканском конкурсе, фестивале, выставке и олимпиаде - Участие в Региональном, Всероссийском, международном конкурсе, фестивале, выставке и олимпиаде <p style="text-align: center;">Призеры:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Районных конкурсов, фестивалей, выставок и предметных олимпиад. Зональный конкурс, фестиваль, выставка и олимпиад - Республиканских конкурсах, фестивалях, выставках и предметных олимпиадах. - Региональных конкурсов, фестивалей, выставок и предметных олимпиад. - Всероссийских конкурсов - Международных конкурсов 	<p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">5</p> <p style="text-align: center;">7</p> <p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">5</p> <p style="text-align: center;">7</p> <p style="text-align: center;">8</p> <p style="text-align: center;">10</p> <p style="text-align: center;">10</p>		
Критерий 2: Методическая и инновационная деятельность преподавателя.					
2.1	Открытые уроки	<ul style="list-style-type: none"> - Кустовое объединение - Республиканские методические чтения 	<p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">5</p>		
2.2	Методические разработки	- Кустовые мероприятия	3		
2.3	Инновационное творчество педагогического работника	<ul style="list-style-type: none"> - разработка и внедрение дополнительных предпрофессиональных программ - разработка и внедрение дополнительных общеразвивающих программ - проведение занятий, внеклассных мероприятий с использованием ИКТ (презентации и д.р.)(за каждое) 	<p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">1</p>		
2.4	Повышение педагогического мастерства	- прохождение курсов повышения квалификации с получением удостоверения или иных документов, подтверждающих результаты обучения	1		
2.5	Сохранение контингента.	- 100 % (обязательное заполнение)	10		
2.6	Выпускники	за каждого учащегося: классному руководителю:			

		предпрофессиональное отделение,	5		
		общеразвивающее отделение	2		
		преподавателю теории музыки:			
		предпрофессиональное отделение	2		
		общеразвивающее отделение	1		

Критерий 3: Результативность исполнительского и профессионального мастерства педагогического работника

3.1	Результативность собственной педагогической деятельности (победа в конкурсах различных уровней)	- республиканский - региональный - всероссийский - международный	3 5 7 10		
3.2	Результативность профессионального мастерства (за каждый номер)	сольные концерты и выступления: - поселенческий - муниципальный - республиканский - региональный личное участие преподавателя в творческом коллективе (за каждый концерт): - поселенческий - муниципальный - республиканский - региональный - Концертно – лекторская деятельность (за каждый концерт): - внутришкольный; - районный Благодарственное письмо, грамоты: -муниципального уровня -республиканского уровня	1 2 3 5 1 2 3 5 1 3 1 2		
3.3	Результативность подготовки обучающихся	-Благодарственное письмо, грамота за подготовку обучающихся к различным видам конкурсов, фестивалей, выставок и т.д.	1		

Критерий 4: Культурно- просветительская (внеклассная) работа.

4.1	Концертно-просветительская работа (подготовка учащихся к концертным мероприятиям)	- Внутри школьные концерты ДШИ (за каждый) - Районный отчетный концерт ДШИ - Участие в районных мероприятиях (за каждый концерт) - Участие в республиканских мероприятиях (за каждый номер)	1 3 3 3		
4.2	Выполнение художественно оформительных работ	- Внутришкольная выставка - выставки к районному мероприятию - выставка к республиканским мероприятиям	1 2 3		

Критерий 5: Проф. ориентационная работа.				
5.1	Поступление учащихся в специальные учебные заведения текущего учебного года	- в средние учебные заведения (за каждого, в течении учебного года)	5	
Критерий 7: Иная деятельность преподавателей.				
7.1	Работа, не входящая в круг должностных обязанностей	- Заведование уч.классом; - Заведование отделением; - классное руководство (от количества учащихся)	3 3 1-3	
7.2	Иная деятельность	- Разработка сценариев мероприятий (за каждое мероприятие) - изготовление декораций, кукол для кукольного театра - оформление сцены, написание объявлений, афиш - видеозапись - запись фонограмм	3 3 3 2 3 3	
7.3	За выполнение дополнительных работ, которые не входят в должностные обязанности работников:	- подготовка, размещение информации и материалов на официальном сайте ДШИ в сети Интернет, за каждое) - подготовка, размещение информации и материалов на цифровых платформах (PRO.культура.РФ, АИС Статистика и т.д., за каждое) - подготовка, размещение информации и материалов в социальных сетях и госпабликах ДШИ (официальные страницы VK и Телеграмм, за каждое) - ведение работы по реализации Федерального закона от 05.04.2013 г. №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок, товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» - организация работы и ведение документации по охране труда - организация работы и ведение документации по ПБ и ГО - организация работы по антитеррористической безопасности - организация работы по противодействию коррупции	3 3 3 10 20 10 10 10	
Количество баллов:				

Классное руководство от 1-10 уч-ся в классе-1 балл; свыше 10 уч-ся-2 балла, свыше 20уч-ся-3 балла

Примечание: Данные критерии оценки профессиональной деятельности преподавателей доп. образования распространяются на расширенную профессиональную деятельность педагогов за пределами должностных обязанностей.

Преподаватель:

Утверждено рабочей комиссией:

Приложение № 2 к Положению о размерах и
порядке установления выплат стимулирующего
характера работникам МКУ ДО «ДШИ с.п. Пролетарского»

**Лист оценки
критериев и показателей для распределения поощрительных выплат
делопроизводителю за результативность и эффективность работы**

Наименование должности	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя
1	2	3	4
Делопроизводитель	№1. Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания посетителей и работников	<p>Качественное содержание школьной документации в соответствии с номенклатурой дел</p> <p>Своевременный учет входящих и исходящих документов и контроль их исполнения в соответствии с наложением визы руководителя</p> <p>Наличие знаний по применению компьютера и другой офисной техники в работе:</p> <ul style="list-style-type: none"> -компьютерный набор учебной и методической документации -компьютерный дизайн и оформление печатной продукции школы -видеопрезентация -работа с сайтом школы <p>Качественное осуществление операции по приему, учету, выдаче и хранению денежных средств с обязательным соблюдением правил, обеспечивающих их сохранность</p> <p>Отсутствие жалоб и замечаний по оформлению школьной документации</p>	

		<p>Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки</p> <p>Отсутствие жалоб от посетителей на работу делопроизводителя</p> <p>Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой</p> <p>Соблюдение ТБ на рабочем месте</p> <p>Отсутствие жалоб и технического персонала, обслуживающего посетителей на деятельность делопроизводителя.</p> <p>Уровень Этики общения с участниками образовательного процесса</p>	
--	--	--	--

Лист оценки

**критериев и показателей для распределения поощрительных выплат работникам
технического персонала за результативность и эффективность работы**

Наименование должности	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя
Уборщик служебных помещений,	Высокая организация обслуживания обучающихся (воспитанников), содержания помещений учреждения	<p>Обеспечение требуемого уровня освещения в помещениях</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений</p> <p>Обеспечение надлежащего состояния запасных выходов и подвальных помещений</p> <p>Обеспечение доступа в любые помещения учреждения в случае ЧС</p> <p>Обеспечение выполнения техническими работниками всех требований техники безопасности</p> <p>Сохранность материальных ценностей</p> <p>Качественное проведение текущих и генеральных уборок</p> <ul style="list-style-type: none"> - соответствует санитарным нормам - допускается нарушение <p>. Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам чистоты и порядка</p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствует - наличие жалоб <p>. Оперативность выполнения заданий администрации школы</p> <ul style="list-style-type: none"> - своевременные - несвоевременные 	

		<p>- несвоевременные</p> <p>Уровень этики общения с участниками образовательного процесса</p> <p>- в соответствии с требованиями</p> <p>- нарушение этики общения</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб на уборщика</p> <p>Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности</p> <p>Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра</p> <p>Применение дезинфицирующих средств при уборке</p>	
--	--	--	--

