СОГЛАСОВАНО:
Председатель профгруппы
О.А.Карасева
_____
«07» ноября 2019г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующая МБДОУ № 14
И.В.Комарова _____
приказ от «07» 11 2019г. №334

Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №14 «Солнышко»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №14 «Солнышко» (далее - Положение), разработано на основании постановления администрации Ковдорского района от 28.03.2017 № 216 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ковдорского района», приказа МКУ УО Ковдорского района от 21.10.2019 № 424 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых МКУ Управление образования Ковдорского района осуществляет отдельные функции и полномочия учредителя», с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, и включает в себя:

- общие положения;
- порядок формирования фонда оплаты труда;
- порядок и условия оплаты труда;
- повышающие коэффициенты к окладам работников;
- перечень и условия установления выплат компенсационного характера;
- перечень и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок доплаты до минимального размера оплаты труда;
- заключительные положения
- приложения.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения, которая включают в себя размеры должностных окладов (далее - окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Мурманской области, муниципальными нормативными актами и настоящим положением.

1.3. Заработная плата работников (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимальной заработной платы.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения

2.1. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №14 «Солнышко» формируется на календарный год раздельно, исходя из объема средств региональных нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности в Мурманской области, объема средств региональных нормативов финансового обеспечения муниципальных дошкольных образовательных организаций, объёма средств муниципального норматива финансового обеспечения муниципальных учреждений дополнительного образования, доведенных объёмов субсидий бюджетным и автономным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.2. При формировании фонда оплаты труда учреждения предусматривается наличие базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

ФОТ = ФОТб + ФОТк + ФОТст, где:

ФОТ – фонд оплаты труда работников учреждения;

ФОТб – базовая часть ФОТ. Обеспечивает выплату гарантированных должностных окладов (окладов) работников учреждения.

ФОТк – компенсационная часть ФОТ. Обеспечивает выплаты компенсационного характера за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

ФОТст – стимулирующая часть ФОТ. Размеры и условия доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения, в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

Оплата труда педагогических и иных работников осуществлять с учетом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в учреждении, так, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда учреждения (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности).

Штатное расписание учреждения формируется руководителем учреждения в пределах базовой и компенсационной частей ФОТ, независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения.

В объемах средств отдельно предусматриваются расходы, связанные с обеспечением мер социальной поддержки работникам образовательных учреждений.

2.3. Формирование фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №14 «Солнышко» осуществляется в соответствии со штатным расписанием.

При формировании фонда оплаты труда работников учреждения устанавливается следующее соотношение:

ФОТст = 30 % ФОТ.

2.4. Формирование фонда оплаты труда за счет средств областного бюджета осуществляется в соответствии с методикой расчета нормативов для формирования фонда оплаты труда работников образовательных организаций на одну единицу государственной услуги (работы), утвержденной приказом Министерства образования и науки Мурманской области.

2.5. При формировании фонда оплаты труда работников учрежденя устанавливается предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учрежденя не более 40 %.

3. Порядок и условия оплаты труда

3.1. Заработная плата работника учреждения состоит из должностного оклада по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы, умноженного на повышающий коэффициент, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

3.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

3.3. При исчислении заработной платы работнику не допускается начисление выплат по одному основанию дважды.

3.4. Размер должностного оклада работника устанавливается руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы (далее – ПКГ).

3.5. Размеры должностных окладов (окладов) работников учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.6. Размеры должностных окладов (окладов) медицинских работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

3.7. Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения, указанных в пунктах 3.4. и 3.5. установлены в Приложении № 1 к настоящему положению.

3.8. Положение об оплате труда работников учреждения должно предусматривать фиксированные размеры должностных окладов (окладов) применительно к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням ПКГ и не может содержать минимальные размеры должностных окладов (окладов).

3.9. Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с приказом Министерства труда и социального развития Мурманской области от 07.06.2011 № 295 «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников областных бюджетных и казенных учреждений и работников органов государственной власти Мурманской области, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих».

Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям, не отнесенным к ПКГ, устанавливаются в соответствии с Приложением №2 к настоящему положению.

3.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №14 «Солнышко» и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется в максимальной кратности 6. При этом соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

4. Повышающие коэффициенты к окладам работников

4.1. Педагогическим и другим работникам учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к должностным окладам по уровням профессиональных квалификационных групп.

К повышающим коэффициентам, образующим новый должностной оклад, относятся:

1) коэффициент за квалификационную категорию:

- для педагогических и медицинских работников, имеющих первую квалификационную категорию, - 10 процентов;
- для педагогических и медицинских работников, имеющих высшую квалификационную категорию, - 15 процентов;
- для медицинских работников, имеющих вторую квалификационную категорию, - 5 процентов

2) коэффициент за специфику отдельных учреждений и особенности труда работников учреждений:

- в образовательных организациях (классах, группах, пунктах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, в том числе с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) – 20 процентов;

- работникам дошкольных образовательных организаций (непосредственно осуществляющим образовательную деятельность в муниципальных дошкольных образовательных организациях) – педагогическим работникам, младшим воспитателям, (помощникам воспитателей): в группах компенсирующей направленности – 0,2; в группах оздоровительной направленности – 0,15; в логопедических пунктах – 0,2.

Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности образуют новые должностные оклады, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"

4.2. Руководитель учреждения самостоятельно устанавливает конкретный перечень должностей работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами.

4.3. В случаях, когда работнику полагается повышение оклада по двум и более основаниям (в процентах или в абсолютных величинах), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады повышаются на размер их повышения в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

4.4. Новый должностной оклад рассчитывается как сумма должностного оклада и величины указанных повышающих коэффициентов.

5. Перечень и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера утверждаются руководителем учреждения и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных постановлением администрации Ковдорского района Мурманской области от 28.03.2017 № 216.

При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу (окладу).

В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматриваются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам за труд в особых условиях:

- вредных или опасных работах;
- в местностях с особыми климатическими условиями;

2) выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- сверхурочная работа;
- работа в ночное время.

- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- дежурство при круглосуточном режиме работы учреждения;
- многосменный режим работы;
- работа по графику с разделением дня на части;
- выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты: руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты).

5.2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за труд в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к должностному окладу (окладу), если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

5.5. Руководитель учреждения принимает необходимые меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

5.6. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

5.7. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.9. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

5.10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

а) если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени - не менее одинарной дневной или часовой части должностного оклада (за день или час работы) сверх должностного оклада;

б) если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени - не менее двойной дневной или часовой части должностного оклада (за день или час работы) сверх должностного оклада.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а предоставленный день отдыха оплате не подлежит.

6. Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. В учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

1) стимулирующие доплаты и надбавки:

- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- за знание и применение в работе иностранных языков;
- за ученую степень, ученое звание;
- за ведомственные награды (почетное звание Российской Федерации и др.)
- за государственные награды (заслуженный учитель Российской Федерации в размере 10000 рублей включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера и др.);
- педагогу - молодому специалисту;
- медицинским работникам, не имеющим медицинского стажа, в течение первых трех лет работы после окончания среднего или высшего профессионального образовательного учреждения.
- медицинским работникам, имеющим медицинский стаж свыше 3-х лет

2) премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии.

6.2. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в соответствии с показателями и критериями оценки деятельности работников, утверждаемыми учреждением. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных постановлением администрации Ковдорского района Мурманской области от 28.03.2017 № 216

Перечень стимулирующих выплат, установленных учреждением, должен отвечать целям и задачам, определенным уставом учреждения, а также показателям эффективности деятельности учреждений, утвержденных МКУ Управление образования Ковдорского района.

6.3. Увеличение стимулирующей части осуществляется через такие меры, как:

- оптимизация соотношения численности основного и прочего персонала;
- оптимизация штатной численности с учетом принципа достаточности численного состава работников учреждения для гарантированного выполнения функций, задач и

объемов работ, в том числе и посредством повышения уровня оснащенности рабочих мест и квалификации работников;

- оптимизация структуры и уровня расходов на содержание аппарата управления;
- передача непрофильных функций на аутсорсинг;
- обоснованное снижение расходов на выплаты компенсационного характера.

6.4. Условия премирования должны учитывать систему оценки объема, качества и эффективности оказываемого вида услуг, которые строятся исходя из подхода, основанного на учете конечных результатов, и включают набор унифицированных показателей, имеющих количественное выражение.

Система факторов, служащих основанием для премирования работников, формируется для разных категорий работников с учетом выполняемой работы, порядка учета и нормирования результатов работы различных категорий сотрудников.

6.5. Основанием начисления стимулирующих премиальных выплат по итогам работы служат экономические показатели в целом по учреждению.

6.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к должностным окладам (окладам).

6.7. При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу (окладу).

6.8. При отсутствии или недостаточном объеме соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

6.9. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

6.10. Распределение стимулирующих надбавок, премий и других мер материального стимулирования производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения без ограничения их максимальными размерами.

6.11. Надбавка педагогам – молодым специалистам, медицинским работникам, не имеющим медицинского стажа, устанавливается в течение первых трех лет после окончания среднего и высшего профессионального образовательного учреждения и утверждается приказом руководителя учреждения в соответствии с законодательством Мурманской области на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер надбавки устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

- за первые два года работы в размере 20% от должностного оклада;
- в течение третьего года работы в размере 10% от должностного оклада.

6.12. Надбавка медицинским работникам за выслугу лет за непрерывный медицинский стаж работы устанавливается:

при выслуге лет свыше 3 лет – 40%

6.13. Материальная помощь.

Материальная помощь оказывается работникам учреждений на основании Положения об оплате труда работников учреждения и нормативных правовых актов Правительства Мурманской области и действующих нормативных правовых актов муниципального образования Ковдорский район.

7. Порядок доплаты до минимального размера оплаты труда

7.1. Доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам учреждения, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная заработная плата, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, ниже минимального размера оплаты труда,

установленного федеральным законодательством.

7.2. Ежемесячная доплата устанавливается в процентном соотношении или абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени.

7.3. Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за работу в праздничные и выходные дни, труд в ночное время, сверхурочный труд и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

7.4. Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

8. Заключительные положения

8.1. Руководитель учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения с учетом условия формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников.

8.2. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

8.3. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности специалистов, служащих, профессии рабочих данного учреждения.

8.4. При формировании штатного расписания образовательных учреждений рекомендуется устанавливать численность основного персонала не менее 45 процентов от общей численности работников учреждения.

8.5. Перечень должностей, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу приведен в приложении №2 к настоящему Примерному положению.

Основной персонал - это работники, непосредственно оказывающие услуги населению по соответствующим учреждениям, а также их прямые руководители (т.е. руководители структурных подразделений по основной деятельности и его заместители).

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

Вспомогательный персонал - это работники, создающие условия для оказания учреждением услуги населению по соответствующим учреждениям, включая обслуживание зданий и оборудования, не связанных с выполнением непосредственно работ по основной деятельности.

К вспомогательному персоналу относятся работники инженерно-технических служб, младший обслуживающий персонал (дворники, уборщики помещений, вахтеры, гардеробщики и т.п.).

Административно-управленческий персонал - это работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг населению соответствующими учреждениями, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

К административно-управленческому персоналу относятся: руководитель учреждения, его заместитель, работники, относящиеся к общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих.

МКУ Управление образования
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №14 «Солнышко»
г. Ковдор

П Р И К А З

29.09.2021 № 241

О внесении изменений в Положение об оплате труда работников МБДОУ №14 «Солнышко»

В соответствии с приказом МКУ Управление образования «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых МКУ Управление образования Ковдорского района осуществляет отдельные функции и полномочия учредителя»,

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Внести изменения в Приложение № 1 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 14 «Солнышко».
2. Настоящий приказ распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2021.
3. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Врио заведующей МБДОУ № 14 Т.А. Глыбина

Приложение №1 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №14 «Солнышко»

Размеры минимальных окладов по должностям работников учреждения на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам

Минимальные размеры окладов работников учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	*Минимальный размер оклада (в рублях)*
Профессиональная квалификационная группа по должностям работников *учебно-вспомогательного персонала* второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель, ассистент	*4564*
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников дошкольных образовательных организаций		
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель,	*7092*
2 квалификационный уровень	Социальный педагог	*7092*
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	*7606*
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель, старший методист, учитель-дефектолог, учитель-логопед	*7820*

Минимальные размеры окладов медицинских работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденных приказом министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа «Средний и фармацевтический персонал»		
1 квалификационный уровень	Заведующий медицинским блоком	*7590*
2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	*5089*
3 квалификационный уровень	медицинская сестра	*5089*
4 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	*5999*

Размеры минимальных окладов по должностям и профессиям рабочих, не отнесённым к ПКГ, в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	*Минимальный размер оклада (в рублях)*
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ПЕРВОГО УРОВНЯ»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	*4729*
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ВТОРОГО УРОВНЯ»		
1 квалификационный уровень	Техники всех специальностей и наименований	*4458*
3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела Специалист по закупкам Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	*5909*

Примечание:

1. Минимальный размер оклада работника устанавливается по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, установленных Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2. Установление минимальных размеров окладов иных должностей работников, отсутствующих в таблице, осуществляется на основании отнесения к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 года № 247Н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

Минимальные размеры окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

На основании приказа Министерства здравоохранения и социального развития от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационным уровням :	*Минимальный размер оклада (в рублях)*
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Дворник, , кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений.	*4435*

Рекомендуемые размеры минимальных должностных окладов учреждений по профессиям рабочих, не отнесенных к общеотраслевым профессиям рабочих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

Минимальные размеры окладов работников учреждений по профессиям рабочих, не отнесенных к общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спец-одежды и белья	*4435*
Повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.	*4786*

:

_____