

Принято на
Общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 4
от « 08 » декабря 2021 г.

Утверждаю:
Директор МКДОУ ЦРР – детский сад
«Звездочка»
_____/ И.Ф. Турбина
Приказ № 178
от « 08 » декабря 2021 г.

Согласовано:
С профсоюзным комитетом
Председатель ПК
_____/ Е.А. Коршикова
Протокол № 8
от « 08 » декабря 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

**Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка – детский сад «Звездочка»
муниципального образования «Ленский район» Республики Саха (Якутия)**

г. Ленск, 2021 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад «Звездочка» 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»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 01.06.2021 №847 «О реализации пилотного проекта в целях утверждения требований к системам оплаты труда медицинских работников государственных и муниципальных учреждений здравоохранения»
- Едиными 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);

- Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 02 декабря 2020 года № 367 «О мерах по реализации Указа Главы Республики Саха (Якутия) от 29 декабря 2018 года № 310 «О Концепции совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019 – 2024 годы»;

- Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 08 июля 2021 года № 237 «Об утверждении нормативов финансирования расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, в расчете на одного воспитанника в год, коэффициентов, учитывающих особенности организации и осуществление образовательной деятельности дошкольных образовательных организаций, методики расчета объема субвенции и порядка предоставления и расходования субвенции местным бюджетам на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях»;

- Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 15.09.2021 № 369 «О мерах по реализации в 2021 году Указа Главы Республики Саха (Якутия) от 29.12.2018 № 310 «О Концепции совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019 – 2024 годы»;

- 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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

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

- от 06 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 18 февраля 2021 года № 276-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий 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 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.

1.2. Системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципальных учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования, базируются 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 учреждений, заместителей руководителя;

- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Настоящее Положение регулирует:

- порядок оплаты труда работников за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия), а также с учетом средств, поступающих от приносящей доход деятельности и мероприятий по оптимизации неэффективных расходов, бюджета МО «Ленский район»:

- предусмотренных на оплату труда работников муниципальных казенных учреждений;

- предоставленных муниципальным бюджетным учреждениям в виде субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания;

- порядок и условия оплаты труда педагогических работников общеобразовательных учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс по модельной методике, по отраслевой системе оплаты труда;

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

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

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

- размер выплат компенсационного характера за счет всех источников финансирования;

- порядок и условия выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;

- порядок и условия оплаты труда и стимулирования руководителя ДОО;

- 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 МКДОУ ЦРР – детский сад «Звездочка» 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. Объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения муниципального задания и соответствующих лимитов штатной численности на очередной календарный год в соответствии с перечнем должностей согласно приложению N 5 к настоящему Положению за счет средств бюджета МО «Ленский район»;

1.6.3. Средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6.4. Штатное расписание утверждается руководителем МКДОУ 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, руководителей структурных подразделений на основе профессионально-квалификационных групп

2.1. Настоящий порядок распространяется на педагогических работников и учебно-вспомогательный персонал МКДОУ ЦРР – детский сад «Звездочка», руководителей структурных подразделений.

2.2.1 Размеры окладов педагогических работников, учебно – вспомогательного персонала, руководителя структурного подразделения реализующих программы дошкольного образования, 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)	5 871
ПКГ «Педагогические работники»	
1 квалификационный уровень (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель)	8 355
2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования)	8 855
3 квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог)	9 355
4 квалификационный уровень (старший воспитатель, учитель-логопед)	9 855
ПКГ «Руководители структурных подразделений»	
1 квалификационный уровень (заведующий структурным подразделением)	10 269

2.2. 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;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

2.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.4. 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.

2.5. Педагогическим работникам муниципальных учреждений – субъектов правоотношений Закона Республики Саха (Якутия) «Об учителе» от 14.06.1995г. 3 № 67-I надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессиональных знаков отличия устанавливаются в соответствии с указанным Законом.

2.6. Педагогическим работникам, за исключением указанных в п. 2.5, учебно-вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются 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, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, знака отличия.

2.7. 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.

2.8. Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в МКДОУ с участием представительного выборного профсоюзного органа. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения. Решение комиссии об определении стажа работы оформляется протоколом и передается руководителю МКДОУ 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.

2.9. Учебно-вспомогательному персоналу, 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 (профессии) 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.

2.10. 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.

2.11. 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.

2.12. 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.

Размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

2.13. Надбавки и доплаты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, с учетом обеспечения финансовыми средствами.

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

2.15. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

2.16. В целях обеспечения дифференциации в оплате труда работников в соответствии со статьей 132 ТК РФ уровень заработной платы педагогов и учебно-вспомогательного персонала устанавливается не ниже МРОТ с применением 3 процентов сверх минимального размера оплаты труда.

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.
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством)	5 438
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень (документовед)	6 667
4 квалификационный уровень (контрактный управляющий)	7 895

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. 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;

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.

Размер надбавки за интенсивность труда - до 200 процентов.

3.8. Надбавки и доплаты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, 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 работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

3.11. В целях обеспечения дифференциации в оплате труда работников в соответствии со статьей 132 ТК РФ уровень заработной платы специалистов и служащих устанавливается не ниже МРОТ с применением 3 процентов сверх минимального размера оплаты труда.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным 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 «Общепрофессиональные должности рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (дворник, кастелянша, кухонный рабочий (подсобный рабочий), рабочий по стирке белья, сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию зданий) 1,2,3 квалификационный разряд по ЕТКС выпуск 1)	4 590
ПКГ «Общепрофессиональные должности рабочих второго уровня»	
2 квалификационный уровень (повар) 6,7 квалификационный разряд по ЕТКС	5 425

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. 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 общеотраслевым 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 устанавливаются 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. 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 объёма трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

4.7. 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.

Размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

4.8. Надбавки и доплаты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, с учетом обеспечения финансовыми средствами.

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

4.10. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

4.11. В целях обеспечения дифференциации в оплате труда работников в соответствии со статьей 132 ТК РФ уровень заработной платы квалифицированных профессий рабочих (повар, слесарь, сантехник, водитель) устанавливается не ниже МРОТ с применением 3 процентов сверх минимального размера оплаты труда.

5. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников в образовательных организациях

5.1. Размер окладов медицинских работников МКДОУ ЦРР – детский сад «Звездочка» устанавливаются на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам (ПКГ) в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	размер оклада, руб.
Средний медицинский и фармацевтический персонал	3 квалифицированный уровень (медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу)	10 367

5.2. Медицинским работникам к окладу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка к окладу за выслугу лет;
- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за интенсивность труда.

5.3. Размеры надбавок к окладу за квалификационную категорию:

№№ п/п	Наименование категории	Процент надбавки к должностному окладу
1	за вторую квалификационную категорию	5

2	за первую квалификационную категорию	10
3	за высшую квалификационную категорию	15

5.4. Медицинским работникам МКДОУ ЦРР – детский сад «Звездочка» надбавка к окладу за выслугу лет устанавливается 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 (профессии) 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 МКДОУ 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.

5.5. Медицинским работникам устанавливается надбавка за ученую степень в следующих размерах:

Ученая степень кандидата наук – 3 процентов;

Ученая степень доктора наук – 5 процентов

6.6. Медицинским работникам устанавливается надбавка за почетные звания в следующих размерах:

Отраслевой (ведомственный) знак отличия Республики Саха (Якутия),

Российской Федерации – 3 процентов;

Почетное звание Республики Саха (Якутия) – 3 процентов;

Почетное звание Российской Федерации – 5 процентов;

При наличии у работника почетных званий, отраслевого (ведомственного)

знака отличия доплата 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 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.

Размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

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

5.9. Надбавки и доплаты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, с учетом обеспечения финансовыми средствами.

5.10. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

5.11. В целях обеспечения дифференциации в оплате труда работников в соответствии со статьей 132 ТК РФ уровень заработной платы медицинских работников устанавливается не ниже МРОТ с применением 3 процентов сверх минимального размера оплаты труда.

6. Условия оплаты труда руководителя МКДОУ

6.1. Заработная плата руководителя МКДОУ ЦРР – детский сад «Звездочка» 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 процентов;
- за почетное звание – 10 процентов;
- за ученую степень кандидата наук – 5 процентов;
- за ученую степень доктора наук – 10 процентов;

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

Надбавка к окладу за почетное звание, отраслевой (ведомственный) знак отличия, ученую степень применяется по основной работе только по одному из оснований.

При наличии у работника почетного звания и отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) значению.

Работникам, имеющим одновременно почетное звание, знак 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:

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

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 МКДОУ 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 руководителя и среднемесячной заработной платы работников МКДОУ (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается в кратности до 4.

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

1. Ежегодно в связи с изменениями в оплате труда основного персонала.
2. 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:
3. 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.

4. 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.

5. 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 модельной методике на начало учебного года (на 1 сентября), 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. Премирование руководителя 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;

6.11. 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.

6.12. 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.

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

6.14. 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)

6.15. Премирование руководителей производится по результатам работы за квартал, пропорционально отработанному времени.

6.16. Премирование руководителей 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 по согласованию с учредителем.

6.17. При привлечении руководителя учреждения к административной или дисциплинарной ответственности, премиальные выплаты 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;
- 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;
- за специфику работы,
- за работу не входящую в круг основных обязанностей работников;
- выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

7.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

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. 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 не менее 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.

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

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

7.9. 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 МКДОУ ЦРР – детский сад «Звездочка»

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:

8.1.1. Для МКДОУ ЦРР – детский сад «Звездочка» премиальный фонд формируется ежегодно в размере не менее 5 процентов для всех работников учреждения, кроме педагогов.

Премиальный фонд педагогических работников дошкольных учреждений составляет не менее 13,6 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 рекомендуется распределять в соответствии с правовыми актами учреждений между всеми работниками, исключая руководителя.

8.5. Премия за счет экономии фонда оплаты труда должна согласовываться с учредителем не только по административно-управленческому персоналу, но и по всем 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 МКДОУ (с учетом руководителя) 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.

9.7. В целях реализации поощрения и материального стимулирования работников образования в связи с юбилейными датами работникам, включая руководителей, которые отработали в системе образования муниципального образования «Ленский район» Республики Саха (Якутия) 10 и более лет, в год наступления паспортного возраста, начиная с 50 лет и далее каждые 5 лет, выплачивается единовременное денежное поощрение в размере 57 471 рублей, в том числе НДФЛ – 7 471 рублей из бюджета МО «Ленский район»

Данная выплата осуществляется работникам, занимающим основную должность, исключая внешнее и внутреннее совместительство.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МКДОУ ЦРР – детский
сад «Звездочка»

Приказ № 178
от « 08 » декабря 2021 г.

Перечень

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

Дошкольные образовательные учреждения:

Педагогические работники

Директор МКДОУ ЦРР д/с «Звездочка»

И.Ф. Турбина

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МКДОУ ЦРР – детский
сад «Звездочка»
Приказ № 178
от « 08 » декабря 2021 г.

Компенсационные выплаты

Наименование выплат	Размер
I. За специфику работы:	
1. Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	до 10 процентов
2. Педагогическим работникам, специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	до 10 процентов
3. Педагогическим работникам, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе	до 8 процентов
4. Воспитателям, помощникам воспитателя дошкольных общеобразовательных учреждений за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами за каждого ребенка	до 1,5 процентов
5. Педагогам- психологам 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	
6. Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками, теплицами, парниковыми хозяйствами, зоокабинетом (в период их работы) - по модельной методике - по отраслевой системе оплаты труда	до 920 рублей до 10 процентов

Директор МКДОУ ЦРР д/с «Звездочка»

И.Ф. Турбина

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников МКДОУ ЦРР – детский
сад «Звездочка»
Приказ № 178
от « 08 » декабря 2021 г.

Положение
о премировании работников МКДОУ ЦРР – детский сад «Звездочка»

1. Общие положения

1.1. Положение разработано в целях регламентации доплат из премиального фонда в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Законами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) «Об образовании», Уставом образовательного учреждения.

1.2. Положение определяет порядок премирования работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад «Звездочка» муниципального образования «Ленский район» Республики Саха (Якутия)

1.3. Перечень видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных, казенных учреждениях (в ред. Приказа минздравсоцразвития РФ от 17.09.2010 N 810н)

1.3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

1.3.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

1.3.3. Премияльные выплаты по итогам работы.

2. Целью премирования является обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затрачиваемого труда, повышение материальной заинтересованности работников в улучшении качества предоставляемых услуг и конечных результатов работы учреждения.

3. Положение распространяется на работников муниципального казенного

дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад «Звездочка» муниципального образования «Ленский район» Республики Саха (Якутия)

4. Основания для премирования работников являются критерии и показатели эффективности, качества и результативности профессиональной деятельности.

5. Виды премиальных выплат работникам определяются в соответствии с положением и дополняются учреждениями в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в бюджетной смете на текущий год.

Педагогические работники оцениваются не реже двух раз в год; оценку производит Управляющий совет учебного заведения по представлению администрации учреждения.

Полученные результаты рассматриваются на заседаниях методических комиссий, которые формируют предложения о величине персональных доплат и надбавок каждому работнику. Эти предложения передаются на рассмотрение Управляющего совета и служат основанием для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, для последующей аттестации работника, а также для индивидуальной коррекционной работы администрации с отдельными членами коллектива.

На основании решения Управляющего совета администрацией учреждения издается приказ о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогов.

Предлагаемая оценка деятельности педагога позволяет отслеживать уровень его профессиональной компетенции, выявлять достижения и проблемы, переводить образовательное учреждение в режим развития инновационной деятельности; создавать обстановку заинтересованности членов коллектива в результативности своей профессиональной деятельности.

6. Основными критериями для установления выплат педагогическим работникам:

6.1. Для учреждений дошкольного образования критериями качества и результативности обучения и воспитания являются для педагогических работников:

6.1.1. Выполнение плана детодней;

- результативная работа по адаптации воспитанников

6.1.2. Сохранение здоровья воспитанников:

- низкий уровень заболеваемости воспитанников
- эффективное использование на занятиях здоровьесберегающих технологий, профилактика гриппа и ОРЗ.

6.1.3. Высокие показатели в развитии способностей детей:

- показатели уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации программ;
- участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы;
- организация предметно-развивающей среды;
- высокое качество подготовки и проведения внутри садовых мероприятий;
- повышение уровня педагогического мастерства (курсы, посещение открытых мероприятий, самообразование).

6.1.4. Организация работы с детьми с ограниченными возможностями;

6.1.5. Позитивное отношение родительской общественности, выпускников, местного сообщества:

- организация и проведение мероприятий, повышающих имидж детского сада, родителей, общественности;

7. В соответствии со спецификой работы учреждения и выполняемыми учреждением функциями разрабатываются критерии премирования по профессионально-квалификационным группам учебно-вспомогательного персонала, общеотраслевым профессиям рабочих, общеотраслевым профессиям специалистов и служащих, профессиональным квалификационным группам должностей работников здравоохранения.

Для данной категории работников могут быть использованы следующие критерии:

- сохранение и обеспечение условий безопасности для жизни и здоровья всех участников образовательного процесса, выполнение норм охраны труда, техники безопасности;
- активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории учреждения;

- качество обеспечения санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения;
- участие в учебно-воспитательной работе педагогического коллектива;
- участие в мероприятиях по энергосбережению;
- осуществление контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим состоянием учреждения;
- обеспечение сохранности имущества учреждения.

8. Порядок определения премиальных выплат.

8.1. Премимальный фонд оплаты труда на уровне учреждений распределяется следующим образом:

- 5% составляет фонд руководителя, используемый на премирование особо отличившихся работников при выполнении срочных, важных, неотложных работ, юбилеев, оказание материальной помощи. Выплаты из фонда руководителя производятся по мере необходимости. Руководитель согласует с председателем профсоюзного комитета кандидатуры и размер выплат, осуществляемых из фонда руководителя;

- 95% фонд, который распределяет Управляющий Совет или орган, обеспечивающий государственно-общественное управление учреждением.

8.2. Источниками формирования фонда премирования являются переданные главным распорядителем бюджетных средств лимиты бюджетных обязательств, предусмотренные на премирование казенных учреждений и средства субсидий на иные цели, предусмотренные на премирование работников бюджетных и автономных учреждений, экономия фонда оплаты труда, средства, высвобождаемые в результате сокращения неэффективных расходов фонда оплаты труда, средства, полученные от приносящей доход деятельности бюджетных и автономных учреждений.

8.3. Распределение выплат по результатам труда премиальной части фонда оплаты труда производится органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением образования, по представлению руководителя учреждения.

8.4. Управляющий Совет или орган, обеспечивающий государственно-общественное управление учреждением, разрабатывает и утверждает локальный акт о распределении фонда премирования.

8.5. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных выплат определяются в локальных правовых актах учреждения и (или) в коллективных договорах.

8.6. Критерии депремирования:

- Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (периодические опоздания, прогулы, медосмотр);
- Некачественное исполнение должностной инструкции (должностных обязанностей);
- При нарушении санитарно – эпидемиологического режима;
- Нарушение техники безопасности, пожарной безопасности в учреждении и на территории;
- Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- Нарушение работником педагогической этики, обоснованных жалоб со стороны родителей на педагогический персонал (низкое качество УВР) и обслуживающий персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям);
- За детский травматизм по вине работника;
- За халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- За ошибки в ведении рабочей документации;
- Отсутствие результатов в работе с семьей (наличие задолженности по оплате за содержание детей в ДОУ);
- Невыполнение плана посещаемости детей;
- Недостаточный контроль санитарного состояния;
- Отсутствие взаимопонимания, конфликтная ситуация;
- При высокой заболеваемости детей, не связанной с массовыми заболеваниями (грипп);
- Некачественное приготовление пищи в ДОУ;
- Несвоевременное обеспечение сменяемости белья, нарушение СанПин при смене белья в ДОУ;
- Нарушения в организации питания, нормах питания детей;
- Низкая исполнительская дисциплина (неисполнение приказов).

Директор МКДОУ ЦРР – д/с «Звездочка»

И.Ф. Турбина

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников МКДОУ ЦРР – детский
сад «Звездочка»

Приказ № 178
от « 08 » декабря 2021 г.

**Объемные показатели и порядок отнесения МКДОУ ЦРР – детский сад
«Звездочка» образования к группам по оплате труда руководителей
муниципальных учреждений образования**

I. Объемные показатели

1.1. По объемным показателям для установления кратности должностного оклада руководителя МКДОУ ЦРР – детский сад «Звездочка», 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, санатория-профилактория и др. за каждое указанное структурное подразделение с количеством обучающихся (проживающих)	до 100 чел.	до 20
	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.	5 10

	от 100 км. и более	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 учреждений	до 15
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
20. 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 группам по оплате труда руководителей

2.1. Группа по оплате труда руководителя МКДОУ определяется не чаще одного раза в год приказом муниципального казенного учреждения «Районное управление образования» муниципального образования «Ленский район» на основании соответствующих документов, предоставляемыми руководителем МКДОУ, 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 воспитанников определяется:

- в дошкольных образовательных учреждениях на 1 января (в соответствии отчетом формы 85 –к);

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:

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

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. Может относить учреждение, добившееся 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 МКДОУ ЦРР – детский сад «Звездочка» (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по объемным

показателям)

№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

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

Директор МКДОУ ЦРР – д/с «Звездочка»

И.Ф. Турбина

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников МКДОУ ЦРР – детский
сад «Звездочка»
Приказ № 178
от « 08 » декабря 2021 г.

Перечень
должностей работников МКДОУ ЦРР - детский сад «Звездочка», оплата труда
которых осуществляется за счет средств бюджета
МО «Ленский район»

Общепрофессиональные должности служащих

1. Заведующий хозяйством
2. Контрактный управляющий

Общепрофессиональные должности рабочих

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

Директор МКДОУ ЦРР – д/с «Звездочка»

И.Ф. Турбина

**Муниципальное
казенное дошкольное
образовательное
учреждение
«Центр развития ребенка –
детский сад «Звездочка»
муниципального
образования
«Ленский район»
Республики Саха (Якутия)**



**Саха Республикатын
«Ленскэй оройуон»
муниципальной
тэрилтэтин хааһына
уорэх
оҕо сайдар киинэ –
оҕо тэрилтэтэ
«Звёздочка»**

ПРИКАЗ

г.Ленск

Дьаһал

Ленскэй к

от «11» января 2021 г.

№ 1

«О внесении изменений и дополнений в Положение об оплате труда работников МКДОУ ЦРР – детский сад «Звездочка»

Во исполнение постановления Правительства Республики Саха (Якутия) от 02 декабря 2020 года № 367 «О мерах по реализации Указа Главы Республики Саха (Якутия) от 29 декабря 2018 года № 310 «О концепции совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019 – 2024 годы», в соответствии с протоколом заседания Межведомственной комиссии по определению условий оплаты труда работников бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) от 17.12.2020 № 4, приказа Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) от 18.12.2020 года № 01-03/1411 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия)», утвержденное приказом от 6 марта 2019 года № 01-10/293, на основании Постановления главы МО «Ленский район» от 29 декабря 2020 года «О внесении изменений и дополнений в постановление главы № 01-03-437/0 от 03 сентября 2020 года:

Приказываю:

1. Внести и утвердить изменения в Положение об оплате труда работников МКДОУ ЦРР – детский сад «Звездочка», утвержденное приказом директора от 16 сентября 2020 года № 92 в соответствии с приложением №1 к настоящему приказу.

2. Приказ вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2021 года.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МКДОУ ЦРР – д/с «Звездочка»

И.Ф. Турбина

Утверждаю
Директор МКДОУ ЦРР - д /с «Звездочка»
И.Ф. Турбина
Приложение №1 к
Приказу № 1 от «11» января 2021 г.

**Изменения в Положение об оплате труда
работников МКДОУ ЦРР – детский сад «Звездочка»**

1. Внести в Положение об оплате труда работников МКДОУ ЦРР – детский сад «Звездочка», утвержденное приказом директора от 16 сентября 2020 года № 92, следующие изменения и дополнения:

1.1. Пункт 2.2. раздела 2 изложить и принять в новой редакции: «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»	5 871
ПКГ «Педагогические работники	
1 квалификационный уровень	8 111
2 квалификационный уровень	8 597
3 квалификационный уровень	9 082
4 квалификационный уровень	9 568
ПКГ «Руководители структурных подразделений»	
1 квалификационный уровень	10 269

1.2. Раздел 3 изложить в новой редакции «Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих»

Пункт 3.1. «Размеры окладов работников государственных учреждений Республики Саха (Якутия), подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия), за исключением работников учреждений, указанных в пункте 1 приложения к Постановлению Правительства Республики Саха (Якутия) от 02 декабря 2020 года № 367 «О мерах по реализации Указа главы Республики Саха (Якутия) от 29 декабря 2018 года № 310 «О концепции совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019 – 2024 годы», установить с 1 января 2021 года в следующих размерах:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством)	5 093
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень (документовед)	6 243
4 квалификационный уровень (ведущий бухгалтер, контрактный управляющий)	7 393

1.3. Раздел 4 изложить и принять в новой редакции «Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих»

Пункт 4.1. «Размеры окладов работников государственных учреждений Республики Саха (Якутия), подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия), за исключением работников учреждений, указанных в пункте 1 приложения к Постановлению Правительства Республики Саха (Якутия) от 02 декабря 2020 года № 367 «О мерах по реализации Указа главы Республики Саха (Якутия) от 29 декабря 2018 года № 310 «О концепции совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019 – 2024 годы», установить с 1 января 2021 года в следующих размерах:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
ПКГ «Общепрофессиональные должности рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (дворник, кастелянша, кухонный рабочий (подсобный рабочий), машинист (рабочий) по стирке белья, сторож, , уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию)	4 299
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень (повар)	5 080

**Муниципальное
казенное дошкольное
образовательное
учреждение
«Центр развития ребенка –
детский сад «Звездочка»
муниципального
образования
«Ленский район»
Республики Саха (Якутия)**



**Саха Республикатын
«Ленскэй оройуон»
муниципальной
тэрилтэтин хааһына
уорэх
оҕо сайдар киинэ –
оҕо тэрилтэтэ
«Звёздочка»**

ПРИКАЗ

г.Ленск

Дьаһал

Ленскэй к

от «23» марта 2021 г.

№ 27

**«О внесении изменений и дополнений в Положение об оплате труда
работников МКДОУ ЦРР – детский сад «Звездочка»**

Во исполнение постановления Правительства РС (Я) от 02 декабря 2020 года № 367 «О мерах по реализации Указа Главы РС (Я) от 29 декабря 2018 года № 310 «О концепции совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы РС (Я) на 2019 – 2024 годы», в соответствии с протоколом заседания Межведомственной комиссии по определению условий оплаты труда работников бюджетной сферы РС (Я) от 09.03.2021 № 2, приказа Министерства образования и науки РС (Я) от 11.03.2021 года № 01-03/327 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки РС (Я)», утвержденного приказом от 6 марта 2019 года № 01-10/293, приказа Министерства здравоохранения РС (Я) от 15.11.2019 г. № 0106/428 «О внесении изменений в Положение об оплате работников Государственного бюджетного учреждения РС (Я) «Ленская центральная районная больница» и на основании Постановления главы МО «Ленский район» от 22 марта 2021 года «О внесении изменений в постановление главы от 03 сентября 2020 года № 01-03-437/0:

Приказываю:

1. Внести и утвердить изменения в Положение об оплате труда работников МКДОУ ЦРР – детский сад «Звездочка», утвержденное приказом

директора от 16 сентября 2020 года № 92 в соответствии с приложением №1 к настоящему приказу.

2. Приказ вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 апреля 2021 года.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МКДОУ ЦРР – д/с «Звездочка»

И.Ф. Турбина

Утверждаю
Директор МКДОУ ЦРР - д /с «Звездочка»
_____ И.Ф. Турбина
Приложение №1 к
Приказу № 27 от «23» марта 2021 г.

**Изменения в Положение об оплате труда
работников МКДОУ ЦРР – детский сад «Звездочка»**

1. Внести в Положение об оплате труда работников МКДОУ ЦРР – детский сад «Звездочка», утвержденное приказом директора от 16 сентября 2020 года № 92, следующие изменения и дополнения:

1.1. В пункте 1.1. раздела 1, слова «приказ 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» заменить словами «приказ Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 18 февраля 2021 года № 276-ОД «Об утверждении размеров окладом (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих»:

1.2. Пункт 3.1. раздела 3 «Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих» изложить в следующей редакции:

3.1. Размеры окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей в ПГК:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
ПГК «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством)	5 438
ПГК «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень (документовед)	6 667
4 квалификационный уровень (ведущий бухгалтер, контрактный управляющий)	7 895

1.3. Пункт 3.5. принять в новой редакции:

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.

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

Основным документом для определения 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».

1.4. Пункт 4.1. раздела 4 «Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих» изложить в следующей редакции:

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

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
ПКГ «Общеотраслевые должности рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (дворник, кастелянша, кухонный рабочий (подсобный рабочий), машинист (рабочий) по стирке белья, сторож, , уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию)	4 590
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень (повар)	5 425

1.5. Пункт 5.2. раздела 5 «Порядок и условия оплаты труда медицинских работников» изложить в следующей редакции:

5.2. Размеры должностных окладов медицинских работников муниципальных учреждений 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	10 367
	Медицинская сестра;	
4	5 квалификационный уровень:	10 766
	старшая медицинская сестра	