

Кемеровская область

Новокузнецкий муниципальный район

Администрация Новокузнецкого муниципального района

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

 От 26.06.2019 № ­­­­­­­­­­­­­112

Новокузнецк

Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Комбинат питания Новокузнецкого муниципального района»

Руководствуясь статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Новокузнецкого муниципального района от 02.08.2017 № 138 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Новокузнецкого муниципального района», руководствуясь статьей 40 Устава муниципального образования «Новокузнецкий муниципальный район»:

1. Утвердить примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Комбинат питания Новокузнецкого муниципального района» согласно приложению к настоящему постановлению.
2. Признать утратившим силу постановление администрации Новокузнецкого муниципального района от 14.03.2014 № 35 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Комбинат питания Новокузнецкого муниципального района».
3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2019.
4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы района по социальным вопросам Л.В. Калугину.

Глава Новокузнецкого муниципального района А.В. Шарнин

Приложение к постановлению

администрации Новокузнецкого

муниципального района

от 26.06.2019 № 112

Примерное положение

об оплате труда работников

муниципального бюджетного учреждения

«Комбинат питания Новокузнецкого

муниципального района»

1. Общие положения

 1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Комбинат питания Новокузнецкого муниципального района» (далее - Положение) разработано в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области и применяется в целях определения системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Комбинат питания Новокузнецкого муниципального района».

 1.2. Для целей настоящего Положения используются следующие понятия:

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих (далее также - профессиональные квалификационные группы) - группы должностей руководителей (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений), специалистов и служащих учреждений, сформированные с учетом отраслевой сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (далее - квалификационный уровень);

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих (далее также – профессиональные квалификационные группы) - группы профессий рабочих учреждений, сформированные с учетом отраслевой сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (далее –квалификационный уровень);

оклад по профессиональной квалификационной группе – минимальный оклад (должностной оклад) работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность в должности руководителя (за исключением руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения), специалиста и служащего учреждения или по профессии рабочего учреждения, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее - оклад по ПКГ);

оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2. Порядок формирования оплаты труда

2.1. Заработная плата работников учреждений включает в себя:

оклад по ПКГ, оклад (должностной оклад);

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), по занимаемой должности, за работу на селе, за специфику учреждения (структурного подразделения учреждения), за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание (учитывая специфику отрасли);

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

2.2. Заработная плата работников, занятых по совместительству, а также работающих на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

2.3. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.4. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.5. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических

условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

2.6. Специалистам и служащим учреждений, работающим на селе, устанавливаются повышенные на 25 % оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по сравнению окладами (должностными окладами), ставками заработной платы специалистов и служащих, осуществляющих аналогичные виды деятельности в городских условиях.

2.7 Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:



при этом Ор = (О х К1хКи) х Кс;

ЗП - заработная плата работника, руб.;

О - минимальный размер оклада по ПКГ, руб.;

Ор - оклад (должностной оклад), руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), по занимаемой должности;

Ки – коэффициент индексации;

Кс - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), за работу на селе, Кс = 1,25;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), за специфику учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание (учитывая специфику отрасли);

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.8. Оклады по ПКГ работников, занимающих должности руководителей, специалистов, указанные в приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», устанавливаются в размерах, указанных в [приложении № 1](#Par252) к настоящему Положению.

2.9. Оклады по ПКГ работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), указанным в приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05. 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", устанавливаются в размерах, указанных в [приложении № 2](#Par493) к настоящему Положению.

2.10. Размер оклада (должностного оклада) работника определяется путем умножения минимального размера оклада ПКГ на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ, на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за работу на селе (в случае наличия основания для его применения).

2.11. Размер оклада (должностного оклада) работника увеличивается на повышающий

коэффициент к окладу (должностному окладу) за специфику учреждения, на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание (учитывая специфику отрасли) в случае наличия основания для их применения.

2.12. Размер оклада рабочего определяется путем умножения минимального размера оклада по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ.

2.13. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности (за работу на селе, за специфику учреждения, за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание (учитывая специфику отрасли), коэффициент индексации) образуют новый оклад (должностной оклад) и учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.14. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) работникам по различным основаниям осуществляется путем суммирования и (или) умножения повышающих коэффициентов на размер оклада (должностного оклада).

2.15. Размеры соответствующих повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, а также порядок их применения устанавливаются приложением №1и приложением №2 к настоящему Положению.

2.16. Размеры окладов (должностных окладов) работников установлены с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.17. Коэффициент индексации (Ки) устанавливается в соответствии с нормативными - правовыми актами Коллегии Администрации Кемеровской области и администрации Новокузнецкого муниципального района.

2.18. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) равен:

 за квалификационную категорию – 10 % от оклада (должностного оклада);

 за ученую степень – 15 % от оклада (должностного оклада);

 за почетное звание (учитывая специфику отрасли) – 20% от оклада (должностного

оклада).

2.19. Для повышения стимула работников к труду может применяться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

2.20. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад.

2.21. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

2.22. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение

соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

2.23. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) устанавливается в размере до 2.

2.24. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере 12 % от оклада (должностного оклада).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не производятся.

3.6. Согласно постановлению Совмина СССР, ВЦСПС от 01.08.1989 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г. г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30 % от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации производятся в следующих размерах:

за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания не более 70% от оклада (должностного оклада) по занимаемой должности;

оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада) за первые два часа работы, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) определяется в соответствии с отраслевыми нормами. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в

размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

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 день отдыха оплате не подлежит.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 40%.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные поощрительные и разовые выплаты.

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением об оплате труда работников учреждения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

4.4. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентом отношении к окладам (должностным окладам), так и в абсолютных размерах.

4.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

4.6. Премирование (поощрение) работников.

Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников в улучшении результатов работы учреждения.

Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией учреждения труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения учреждением уставных задач и договорных обязательств, достижения учреждением устойчивого финансового положения и роста прибыли от финансово-хозяйственной деятельности.

Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность директора и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния учреждения и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

Виды премий и источники выплаты премий.

Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование.

Текущее премирование осуществляется по итогам работы за месяц в случае достижения работником высоких производственных показателей при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором, а также распоряжениями непосредственного руководителя. При этом под высокими производственными показателями в настоящем Положении понимается: рост объема выполненных услуг, снижение расходов на услуги, соблюдение договорной дисциплины, добросовестное и высококачественное выполнение своих обязанностей, обеспечивающих эффективную работу.

При текущем премировании учитывается также выполнение работником трудовых обязанностей за заболевшего сотрудника или по вакантной должности (внутреннее совместительство).

Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении работников учреждения:

по итогам успешной работы учреждения за год;

за выполнение дополнительного объема работ;

за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства;

за разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;

за многолетний труд в учреждении в связи с выходом на пенсию.

Размер премии определяется администрацией учреждения с учетом личного трудового вклада. Премии включаются в расчет среднего заработка.

Премирование работников учреждения осуществляется при наличии экономии по фонду оплаты труда без ущерба для основной деятельности учреждения.

Размер текущих премий работников учреждения может устанавливаться в размере до 100% от величины ежемесячной тарифной ставки или должностного оклада (без учета установленных администрацией постоянных надбавок к должностному окладу/ месячной тарифной ставке) по представлению руководителя структурного подразделения согласно штатному расписанию.

Размер разовых премий (единовременного вознаграждения) определяется для каждого работника директором учреждения в твердой сумме или в процентах от заработной платы о представлению руководителя структурного подразделения и не лимитируется.

Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от финансового положения учреждения.

Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.

Премирование работников учреждения производится на основании приказов директора учреждения, устанавливающих размер премии каждому работнику. Установление размеров текущих премий производится ежегодно. В случае, если приказы об установлении размеров премий на текущий год не приняты, размер премий исчисляется в соответствии с приказом (приказами) за предыдущий год.

Текущие (ежемесячные) премии начисляются работникам по результатам работы подразделения в целом, в соответствии с личным вкладом каждого работника.

В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководителя, совершения иных нарушений, руководитель образовательного учреждения в котором находится пищеблок, представляет директору учреждения служебную записку с предложениями о частичном или полном не начислении работнику текущей премии.

Полное или частичное не начисление текущей премии производится на основании приказа (распоряжения) директора учреждения с обязательным указанием причин.

Выплата текущей премии может осуществляться в день выдачи зарплаты за истекший месяц.

Единовременное (разовое) премирование может осуществляться по факту выполнения работы, задания или поручения, при наступлении события (профессиональный праздник).

Выплата ежемесячных надбавок за выслугу лет работникам

(руководителям и специалистам) осуществляется

в зависимости от стажа работы в учреждении

|  |  |
| --- | --- |
|  Стаж работы | Размер надбавки (в процентах к месячному должностному окладу) |
| От 1 до 5 лет  | 10  |
|  Стаж работы | Размер надбавки (в процентах к месячному должностному окладу) |
| От 5 до 10 лет  | 20 |
| От 10 до 15 лет  | 30 |
| От 15 лет и выше  | 40 |

4.7. Единовременная выплата к отпуску (материальная помощь)

Единовременная выплата к отпуску (материальная помощь) выплачивается один раз в календарном году к очередному отпуску в абсолютном значении, при условии продолжительности отпуска, предоставленного за фактически отработанное время, не менее 14 календарных дней. Для руководителей и специалистов единовременная выплата к отпуску устанавливается в следующих размерах (в соответствии со штатным расписанием учреждения):

|  |  |
| --- | --- |
| * Должность
 | * Размер выплат, рублей
 |
| Директор | 54 871.00 |
| Заместитель директора по горячему питанию | 47 250.48 |
| Главный бухгалтер | 47 250.48 |
| Бухгалтер | 31 469.00 |
| Экономист | 35930,00 |
| Инженер по охране труда | 13084.00 |
| Технолог (образовательные учреждения)Технолог (дошкольные группы) | 35 125.0032 335.00 |

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения,

его заместителя и главного бухгалтера учреждения

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается учредителем учреждения в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностной оклад заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается в размере на 20% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Порядок и размеры компенсационных и стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются учредителем в трудовом договоре.

Порядок и размеры компенсационных и стимулирующих выплат заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с настоящим положением.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

6. Заключительные положения

6.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем муниципального учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение, помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

6.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в порядке, установленном учредителем.

6.3. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель предприятия несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации.

При отсутствии или недостатке финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить стимулирующие выплаты, уменьшить либо отменить выплаты, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Заместитель главы района по социальным вопросам Л.В.Калугина.

Приложение № 1

к примерному положению об оплате

труда работников муниципального

бюджетного учреждения «Комбинат питания

Новокузнецкого муниципального района»

от 26.06.2019 № 112

Профессиональные квалификационные группы отраслевых должностей руководителей,

специалистов и служащих

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование должностей | Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей | Кс | Повышающий коэффициент по занимаемой должности (К1) | Коэффициент индексации | Оклад(должностной оклад), ставка, рублей |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Профессиональная квалификационная группа первого уровня | 2130 |  |  |  |
| 1-й квалификационный уровень |  |  |  |  |
| 1 | Калькулятор(начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу) |  | 1,25 | 1,12 | 1,169 | 3485,00 |
| Профессиональная квалификационная группа второго уровня | 2200 |  |  |
| 3-й квалификационный уровень |  |  |  |
|  | Заведующий производством(высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности в общественном питании до 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности до 5лет - при руководстве работой поваров, осуществляющих особо сложную кулинарную обработку) |  | 1,25 | 2 | 1,113 | 6122,00 |
| 2 | Шеф-повар (12 разряд)(высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности в общественном питании свыше 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы в общественном питании свыше 5 лет - при руководстве работой поваров, осуществляющих особо сложную кулинарную обработку) |  | 1,25 | 2 | 1,113 | 6122,00 |
| 3 | Заведующий столовой(высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности в общественном питании не менее 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы в общественном питании не менее 7 лет – при выполнении должностных обязанностей заведующего столовой, отнесенной ко II группе по оплате труда руководителей) |  | 1,25 | 2 | 1,113 | 6122,00 |
| 4 | Шеф-повар (10 разряд)(высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности в общественном питании до 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы в общественном питании до 5 лет - при руководстве работой поваров, осуществляющих сложную кулинарную обработку) |  | 1,25 | 1,83289 | 1,113 | 5561,00 |
| Профессиональная квалификационная группа третьего уровня |  |  |  |  |
| 1-й квалификационный уровень |  |  |  |  |
|  | Бухгалтер(высшее экономическое образование и стаж работы в должности бухгалтера I категории не менее 3 лет) | 2600 | 2,315 | 1,113 | 6700,00 |
| 1 | Инженер по охране труда (высшее профессиональное) техническое образование и стаж работы в должности инженера по охране труда II категории до 3 лет) | 2600 | 2,315 | 1,113 | 6700,00 |
| 2 | Экономист(высшее экономическое образование и стаж работы в должности бухгалтера I категории не менее 3 лет) | 2600 | 2,315 | 1,113 | 6700,00 |
|  4-й квалификационный уровень |  |  |  |  |
| 3 | Инженер-Технолог (технолог)(высшее профессиональное (технологическое) образованиеи стаж работы в должности не менее 3 лет) | 2600 | 2,315 | 1,113 | 6700,00 |

Приложение № 2

к примерному положению

об оплате труда работников

муниципального

бюджетного учреждения «Комбинат питания

Новокузнецкого муниципального района»

от 26.06.2019 № 112

Межгосударственный стандарт услуги общественного питания ГОСТ 30524-2013

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование должностей | Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей | Повышающий коэффициент(Кс\*К1\*Кп1\*Кп2) | Оклад |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Персонал предприятия общественного питания | 2200 |  |  |
| Производственный персонал |  |  |  |
| 1 | Пекарь  |  | 1584,00 | 3485,00 |
| 2 | Повар 5 разряда |  | 1859,00 | 4091,00 |
| 3 | Повар 6 разряда |  | 1912,00 | 4207,00 |
| 4 | Кухонный рабочий |  | 1584,00 | 3485,00 |
| 5 | Грузчик  |  | 1584,00 | 3485,00 |
| Вспомогательный персонал |
| 1 | Кладовщик |  | 1584,00 | 3485,00 |
| 2 | Грузчик  |  | 1584,00 | 3485,00 |
| 3 | Водитель автомобиля 3 класса |  | 1584,00 | 3485,00 |