

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
РЕСПУБЛИКА ХАКАСИЯ

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА
ЧЕРНОГОРСКА



РОССИЯ ФЕДЕРАЦИЯЗЫ
ХАКАС РЕСПУБЛИКА

ХАРАТАС ГОРОДТЫҢ УСТАА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 11. 03 2014г.

г. Черногорск

№ 578-П

Об утверждении примерного положения
Об оплате труда работников муниципальных
бюджетных и автономных дошкольных
образовательных организаций города Черногорска

В целях совершенствования нормативной базы по вопросам оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства Республики Хакасия от 6 февраля 2014 г. N 42 " О внесении изменений в постановление Правительства Республики Хакасия от 09.11.2010 №578 «Об утверждении Методических рекомендаций по переходу муниципальных дошкольных образовательных учреждений Республики Хакасия на новую систему оплаты труда", статьей 27 Устава города Черногорска

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных дошкольных образовательных организаций города Черногорска (приложение 1).
2. Постановление Главы города Черногорска от 23.12.2012 N 105-п " Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений города Черногорска» считать утратившим силу.
3. Опубликовать настоящее Постановление в газете "Черногорск".
4. Настоящее Постановление вступает в силу с момента опубликования и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 01.01.2014.
5. Контроль за исполнением Постановления возложить на А.Н. Вашенко, заместителя Главы администрации г. Черногорска по социальным вопросам.

Глава города Черногорска

В.В.Белоногов



**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
БЮДЖЕТНЫХ И АВТОНОМНЫХ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ
ГОРОДА ЧЕРНОГОРСКА**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных дошкольных образовательных организаций города Черногорска разработано в соответствии со статьями 29, 41 Закона Российской Федерации от 29.12.2012 №273 «Об образовании», статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства Республики Хакасия от 6 февраля 2014 г. N 42 " О внесении изменений в постановление Правительства Республики Хакасия от 09.11.2010 №578 «Об утверждении Методических рекомендаций по переходу муниципальных дошкольных образовательных учреждений Республики Хакасия на новую систему оплаты труда" и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных организаций (далее по тексту - ДОО).

1.2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников организаций за счет средств местного бюджета города, а также средств в виде субвенций на обеспечение государственных гарантий реализации прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в ДОО, порядок установления базовых окладов (базовых должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), окладов (должностных окладов) работников, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда в ДОО устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами организации, которые принимаются в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и настоящим Положением.

1.4. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда начисленная месячная заработная плата (без учета районного коэффициента и надбавки за стаж работы в Республике Хакасия) работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется менее минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, устанавливать такому работнику доплату до минимального размера оплаты труда с

начислением на этот размер районного коэффициента и надбавки за стаж работы в Республике Хакасия.

1.5. Заработная плата работников ДОО (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Оплата труда работников ДОО определяется трудовыми договорами, заключенными между руководителями ДОО и работниками, исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности ДОО и работников.

1.7. Должностные инструкции, определяющие содержание, объем и порядок выполнения работ, утверждаются руководителем ДОО в соответствии с профессионально-квалификационными требованиями.

1.8. Работники, не имеющие требуемого квалификационного уровня или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом работы и выполняющие качественно и в полном объеме свои должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности.

1.9. Формирование фонда оплаты труда ДОО осуществляется руководителем образовательной организации в пределах объема финансовых средств на текущий финансовый год, определенного в местном и республиканском бюджетах.

Формирование указанного фонда осуществляется по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N_p \times B + 3m$$

Где:

ФОТ – годовой фонд оплаты труда работников ДОО;

N_p – норматив обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях в части оплаты труда с начислениями педагогического, административного и 25 процентов оплаты труда учебно-вспомогательного персонала в расчете на одного ребенка, величина которого должна быть определена в соответствии с законодательством Российской Федерации;

$3m$ – затраты на оказание услуг по созданию условий для осуществления присмотра и ухода за детьми в муниципальных дошкольных образовательных организациях в части оплаты труда с начислениями учебно-вспомогательного (75 процентов) и обслуживающего персонала;

B – количество детей ДОО.

1.10. План финансово-хозяйственной деятельности ДОО, находящегося на самостоятельном балансе, составляется руководителем ДОО и бухгалтером организации. План финансово-хозяйственной деятельности ДОО, обслуживаемых централизованными бухгалтериями, составляется руководителем ДОО и экономистом ЦБ.

1.11. Орган местного самоуправления устанавливает муниципальные нормативы подушевого финансирования для финансового обеспечения образовательной деятельности муниципальных бюджетных дошкольных образовательных организаций не менее размера нормативов, утверждаемых законом о республиканском бюджете Республики Хакасия на соответствующий финансовый год и плановый период, для дошкольного образования в общеобразовательных организаций.

2. Порядок формирования систем и условий оплаты труда работников организаций

2.1. Система оплаты труда работников ДОО включает в себя:

базовые оклады (базовые должностные оклады) по ПКГ либо оклады (должностные оклады) с учетом повышающих коэффициентов к окладам;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

2.2. Система оплаты труда работников ДОО устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня выплат компенсационного характера;

- перечня выплат стимулирующего характера;

- настоящего Положения;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников.

2.3. Формирование систем оплаты труда предусматривает оплату труда с применением должностных окладов служащих и окладов по профессиям рабочих, с учетом государственных гарантий по оплате труда в целях:

повышения общего уровня оплаты труда;

повышения мотивации работников к качественному труду, нацеленному на конечный результат;

создания стимулов к повышению профессионального уровня работников и привлечения высококвалифицированных специалистов;

увеличения производительности труда и оптимизации численности ДОО, расширения самостоятельности ДОО.

2.4. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников ДОО устанавливаются по каждой профессиональной квалификационной группе согласно приложению 1 к Положению и утверждаются руководителем ДОО.

2.5. Руководитель ДОО в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, устанавливает размеры окладов (должностных окладов) работников с учетом уровня квалификации работника (квалификационной категории), уровня образования по соответствующему квалификационному уровню (ПКГ), с учетом повышающих коэффициентов к размерам базовых окладов (базовых должностных окладов) согласно приложениям 1, 2 к Положению.

2.6. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), умноженные на величину повышающего коэффициента, образуют величину окладов, определяющих размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных выплат.

2.7. Отнесение должностей сотрудников к ПКГ осуществляется в соответствии с требованиями, утвержденными Минздравсоцразвития РФ.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время);
- доплаты за выполнение работы, не входящей в обязанности работника по занимаемой должности.

Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия являются обязательными выплатами, начисление которых производится на фактический заработок.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам), определенным трудовым договором с работником, если законодательством не установлено иное.

3.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Оклад (должностной оклад) и компенсационные выплаты, указанные в настоящем пункте, не образуют новый оклад (должностной оклад).

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации мероприятий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Система стимулирующих выплат работников включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда и качества работы. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за качественно выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться в процентах к должностному окладу или абсолютных величинах.

4.2. В ДОО устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Размер выплат за стаж педагогической работы устанавливается в процентах к базовому окладу (базовому должностному окладу) в соответствии с размерами, указанными в таблице 1.

Размеры
стимулирующих выплат за стаж педагогической работы

Стаж работы	Размер выплат в процентах
от 5 до 10 лет	до 5
от 10 до 20 лет	до 10
свыше 20 лет	до 15

4.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, без ограничения их максимальными размерами. Примерный перечень показателей стимулирования основного персонала образовательной организации приводится в приложении 3 к Положению.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются ДОО самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, разработанных в соответствии с муниципальными правовыми актами города Черногорска и приказами главных распорядителей средств бюджета города.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера оформляется приказом руководителя ДОО.

4.5. Доля стимулирующих выплат (далее - ФОТст) составляет в фонде оплаты труда работников не менее 30 процентов.

4.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Распределение стимулирующих выплат по результатам труда производится на основании принятого в ДОО Положения о порядке и размерах стимулирующих выплат, которое принимается с учетом мнения органов государственно-общественного управления организации и органа первичной профсоюзной организации.

4.7. Централизованный фонд стимулирования руководителя (ФОТцст) устанавливается учредителем, в ведении которого находится учреждение. Формирование указанного фонда осуществляется по следующей формуле:

$$\text{ФОТцст} = \text{ФОТр} \times \text{Ц},$$

где:

Ц - централизуемая доля, размер которой устанавливается учредителем. Рекомендуемый размер централизуемой доли не превышает 1,5% от фонда оплаты труда работников ДОО.

Объем средств централизованного фонда стимулирования руководителя утверждается приказом учредителя и используется до конца финансового года. В случае отсутствия решения учредителя о предоставлении руководителю организации стимулирующих

выплат за счет централизованного фонда стимулирования руководителя либо неиспользования их в полном объеме остатки средств могут быть направлены на стимулирующие выплаты работникам образовательной организации.

4.8. Из фонда оплаты труда ДОО может оказываться материальная помощь по следующим основаниям:

- для организации отдыха и лечения;
- при возникновении чрезвычайных обстоятельств.

К чрезвычайным обстоятельствам, при которых может быть оказана материальная помощь, относятся обстоятельства и причины, перечень которых должен устанавливаться в локальном акте ДОО. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель на основании письменного заявления работника.

5. Определение фонда оплаты труда работников по категориям персонала

5.1. Руководители, заместители руководителя, главные бухгалтеры

5.1.1. Оклад (должностной оклад) руководителя организации устанавливается учредителем в кратном отношении к среднему базовому окладу (базовому должностному окладу) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и может составлять от 1 до 2 размеров указанного среднего должностного оклада. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Отнесение должностей работников ДОО к основному персоналу рекомендуется осуществлять в соответствии с перечнем должностей, приведенных в таблице 2.

Таблица N 2

№ п/п	Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу учреждения по виду экономической деятельности "Образование"
1	Воспитатель
2	Педагог-психолог
3	Педагог дополнительного образования
4	Инструктор по физической культуре
5	Музыкальный руководитель
6	Методист
7	Логопед
8	Учитель-дефектолог
9	Руководитель физического воспитания

5.1.2. Размер должностного оклада руководителя ДОО устанавливается приказом учредителя согласно утвержденному Положению по отнесению организаций к группам оплаты труда руководителей. Руководителю также выплачиваются стимулирующие и компенсационные выплаты.

5.1.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются в размере на 10 - 50% ниже размера должностного оклада руководителя. Заместителям руководителя также выплачиваются стимулирующие и компенсационные выплаты.

5.1.4. Руководителю организации выплаты стимулирующего характера устанавливаются учредителем с учетом достижения организацией показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) и (или) показателей эффективности работы руководителя организации.

В качестве показателя эффективности работы руководителя организации по решению учредителя может быть установлен рост уровня средней заработной платы работников организации в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решением Правительства Республики Хакасия.

Размер стимулирующих выплат, в том числе премий руководителю, определяется с учетом результатов деятельности. Порядок и размеры стимулирующих выплат устанавливается учредителем.

5.2. Педагогический персонал, учебно-вспомогательный персонал, служащие и рабочие

5.2.1. Должностные оклады работникам педагогического и учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяются по каждой ПКГ с применением к ним повышающих коэффициентов.

5.2.2. Рекомендуемый диапазон повышающих коэффициентов определен в приложении 2 к настоящему Положению. Размер повышающего коэффициента устанавливается с учетом квалификации работника.

5.2.3. Заработная плата педагогического работника, учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих устанавливается руководителем на основании трудового договора исходя из оклада (должностного оклада), а также выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.2.4. При работе педагогических работников ДОО в организациях, группах детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, базовые оклады (базовые должностные оклады) повышаются с применением коэффициента 1,20.

При работе воспитателей ДОО в группах с наполняемостью детей от 20 человек и выше базовые оклады (базовые должностные оклады) повышаются с применением коэффициента 1,15.

В случае когда работнику ДОО предусмотрено повышение базового оклада (базового должностного оклада) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения исчисляется из базового оклада (базового должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

5.2.5. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами ДОО.

5.3. При экономии фонда оплаты труда ДОО высвободившиеся бюджетные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.4. Рекомендуемое применение диапазона повышающих коэффициентов:

1,7 - для педагогических работников, имеющих высшую квалификацию;

1,6 - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию, и молодых специалистов с высшим профессиональным образованием;

1,5 - для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию, и молодых специалистов со средним профессиональным образованием;

1,4 - для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование, без квалификационной категории;

1,3 - для педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование, без квалификационной категории;

1,0 - 1,2 - для остальных педагогических работников.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение является примерным. На его основе ДОО самостоятельно разрабатывают локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Приложение 1
к Примерному положению
об оплате труда
работников муниципальных
бюджетных дошкольных
образовательных организаций
города Черногорска

РАЗМЕРЫ
базовых окладов (базовых должностных окладов),
рекомендуемых при установлении оплаты труда работникам
муниципальных бюджетных дошкольных образовательных
организаций города Черногорска по профессиональным
квалификационным группам

Наименование	Квалификационный уровень	Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), руб.
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		5128
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1	5181
	2	5234
ПКГ должностей педагогических работников	1	5891
	2	6106
	3	6203
	4	6289
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	1	3164
		3198

	2	
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	1	3227
	2	3290
	3	3454
	4	3488
	5	3517
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	1	3454
	2	3483
	3	3517
	4	3584
	5	3686
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	1	3483
	2	3517
	3	3550
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	1	4317
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	1	4326
	2	4333
	3	4339
	4	4381
	5	4413
ПКГ «Врачи и провизоры»	1	3444

	2	3507
	3	3540
	4	3574
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1	3074
	2	3108
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	1	3227
	2	3290
	3	3357
	4	3517

Приложение N 2
к Примерному положению
об оплате труда
работников муниципальных
бюджетных дошкольных
образовательных организаций
города Черногорска

ДИАПАЗОН
размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам
(базовым должностным окладам) работников муниципальных
бюджетных дошкольных образовательных организаций

N п/п	Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень	Диапазон повышающих коэффициентов к базовым окладам
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1	1 квалификационный уровень	
1.1	Младший воспитатель	1,3
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2	1 квалификационный уровень	
2.1	Инструктор по физической культуре, не имеющий профессионального образования	1,1
	Инструктор по физической культуре, не имеющий квалификационную категорию, со средним профессиональным образованием	1,3
	Инструктор по физической культуре, имеющий высшее профессиональное образование, без квалификационной категории	1,4
	Инструктор по физической культуре, имеющий вторую квалификационную категорию, и молодые специалисты со средним профессиональным образованием	1,5
	Инструктор по физической культуре, имеющий первую квалификационную категорию, и молодые специалисты с высшим профессиональным образованием	1,6
	Инструктор по физической культуре, имеющий высшую квалификационную категорию	1,7

2.2	Музыкальный руководитель, не имеющий профессионального образования	1,1
	Музыкальный руководитель, не имеющий квалификационную категорию, со средним профессиональным образованием	1,3
	Музыкальный руководитель, не имеющий квалификационную категорию, с высшим профессиональным образованием	1,4
	Музыкальный руководитель, имеющий вторую квалификационную категорию, и молодые специалисты со средним профессиональным образованием	1,5
	Музыкальный руководитель, имеющий первую квалификационную категорию, и молодые специалисты с высшим профессиональным образованием	1,6
	Музыкальный руководитель, имеющий высшую квалификационную категорию	1,7
3	2 квалификационный уровень	
3.1	Педагог дополнительного образования, не имеющий профессионального образования	1,1
	Педагог дополнительного образования, не имеющий квалификационную категорию, со средним профессиональным образованием	1,3
	Педагог дополнительного образования, не имеющий квалификационную категорию, с высшим профессиональным образованием	1,4
	Педагог дополнительного образования, имеющий вторую квалификационную категорию, и молодые специалисты со средним профессиональным образованием	1,5
	Педагог дополнительного образования, имеющий первую квалификационную категорию, молодые специалисты с высшим профессиональным образованием	1,6
	Педагог дополнительного образования, имеющий высшую квалификационную категорию	1,7
3.2	Социальный педагог, не имеющий профессионального образования	1,1
	Социальный педагог, не имеющий квалификационную категорию, со средним профессиональным образованием	1,3
	Социальный педагог, не имеющий квалификационную категорию, с высшим профессиональным образованием	1,4
	Социальный педагог, имеющий вторую квалификационную категорию, молодые специалисты со средним профессиональным образованием	1,5
	Социальный педагог, имеющий первую квалификационную категорию, и молодые специалисты с высшим профессиональным образованием	1,6

	Социальный педагог, имеющий высшую квалификационную категорию	1,7
4	3 квалификационный уровень	
4.1	Воспитатель, не имеющий профессионального образования	1,1
	Воспитатель, не имеющий квалификационную категорию, со средним профессиональным образованием	1,3
	Воспитатель, не имеющий квалификационную категорию, с высшим профессиональным образованием	1,4
	Воспитатель, имеющий вторую квалификационную категорию, молодые специалисты со средним профессиональным образованием	1,5
	Воспитатель, имеющий первую квалификационную категорию, и молодые специалисты с высшим профессиональным образованием	1,6
	Воспитатель, имеющий высшую квалификационную категорию	1,7
4.2	Педагог-психолог, не имеющий профессионального образования	1,1
	Педагог-психолог, не имеющий квалификационную категорию, со средним профессиональным образованием	1,3
	Педагог-психолог, не имеющий квалификационную категорию, с высшим профессиональным образованием	1,4
	Педагог-психолог, имеющий вторую квалификационную категорию, молодые специалисты со средним профессиональным образованием	1,5
	Педагог-психолог, имеющий первую квалификационную категорию, и молодые специалисты с высшим профессиональным образованием	1,6
	Педагог-психолог, имеющий высшую квалификационную категорию	1,7
5	4 квалификационный уровень	
5.1	Старший воспитатель, не имеющий профессионального образования	1,1
	Старший воспитатель, не имеющий квалификационную категорию, со средним профессиональным образованием	1,3
	Старший воспитатель, не имеющий квалификационную категорию, с высшим профессиональным образованием	1,4
	Старший воспитатель, имеющий вторую квалификационную категорию, молодые специалисты со средним профессиональным образованием	1,5
	Старший воспитатель, имеющий первую квалификационную категорию	1,6

	категорию, и молодые специалисты с высшим профессиональным образованием	
	Старший воспитатель, имеющий высшую квалификационную категорию	1,7
5.2	Учитель-дефектолог, не имеющий профессионального образования	1,1
	Учитель-дефектолог, не имеющий квалификационную категорию, со средним профессиональным образованием	1,3
	Учитель-дефектолог, не имеющий квалификационную категорию, с высшим профессиональным образованием	1,4
	Учитель-дефектолог, имеющий вторую квалификационную категорию, молодые специалисты со средним профессиональным образованием	1,5
	Учитель-дефектолог, имеющий первую квалификационную категорию, и молодые специалисты с высшим профессиональным образованием	1,6
	Учитель-дефектолог, имеющий высшую квалификационную категорию	1,7
5.3	Учитель-логопед, не имеющий профессионального образования	1,1
	Учитель-логопед, не имеющий квалификационную категорию, со средним профессиональным образованием	1,3
	Учитель-логопед, не имеющий квалификационную категорию, с высшим профессиональным образованием	1,4
	Учитель-логопед, имеющий вторую квалификационную категорию, молодые специалисты со средним профессиональным образованием	1,5
	Учитель-логопед, имеющий первую квалификационную категорию, и молодые специалисты с высшим профессиональным образованием	1,6
	Учитель-логопед, имеющий высшую квалификационную категорию	1,7
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
6	1 квалификационный уровень	
6.1	Делопроизводитель, секретарь-машинистка	1,15
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
7	2 квалификационный уровень	
7.1	Заведующий хозяйством	1,15
8	3 квалификационный уровень	

8.1	Заведующий производством	1,4
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
9	1 квалификационный уровень	
9.1	Бухгалтер	1,2
	Инженер-программист	1,2
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
10	1 квалификационный уровень	
10.1.	Гардеробщик	1,15
	Грузчик	1,15
	Дворник	1,15
	Кастелянша	1,15
	Кладовщик	1,15
	Повар	1,15
	Подсобный рабочий	1,15
	Уборщик служебных помещений	1,15
	Рабочий по стирке белья	1,15
	Кассир	1,15
	Сторож	1,15
	Швея	1,15
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
11	1 квалификационный уровень	
11.1.	Водитель автомобиля	1,15
	Рабочий по обслуживанию здания (бассейна)	1,15
12	2 квалификационный уровень	
12.1.	Плотник	1,15
	Слесарь-сантехник, слесарь-электрик	1,15
	Техник по ремонту медицинского оборудования	1,15
	Оператор хлораторной установки	1,15

Приложение N 3
к Примерному положению
об оплате труда
работников муниципальных
бюджетных дошкольных
образовательных организаций
города Черногорска

Примерный перечень
показателей стимулирования работников основного
персонала образовательной организации

N п/п	Выплаты стимулирующего характера	Показатели
1.	За интенсивность и высокие результаты в работе	<ul style="list-style-type: none"> - Участие во внедрении инновационных образовательных программ. - Участие в создании и формировании экспериментальной площадки, ресурсного центра на базе образовательного учреждения. - Подготовка победителей (призеров) олимпиад, смотров, конференций, конкурсов, фестивалей на всероссийском, республиканском, муниципальном уровнях и уровне образовательного учреждения. - Продуктивное участие в реализации системы методической деятельности образовательного учреждения, создание методических разработок, рекомендаций, систематизация дидактических материалов. - Результативность работы с одаренными детьми и детьми, имеющими отклонения в развитии. - Результативность по выполнению плана детодней
2.	За качество выполняемых работ	<ul style="list-style-type: none"> - Достижение воспитанниками ДОУ более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом. - Низкий по сравнению с муниципальным уровень заболеваемости воспитанников в ДОУ. - Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном, спортивном залах, игротеках в ДОУ. - Современность и качество оформления документации, творческий подход ДОУ (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, табель закаляющих процедур, протоколы родительских собраний и др.). - Использование современных образовательных технологий и оборудования, новых форм организации учебно-воспитательного процесса
3.	Премияльные выплаты по итогам работы	<ul style="list-style-type: none"> - Участие в проведении республиканских, городских семинаров, конференций. - Отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций. - Организация и проведение среди воспитанников различных культурно-массовых, спортивных и других мероприятий. - Уровень подготовки детей к школе