

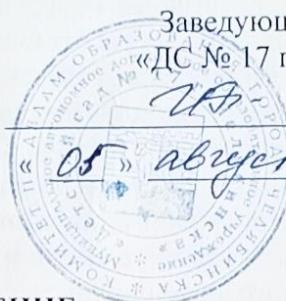
СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзного комитета
ЛБ
Ж.В. Сырникова

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ
«ДС № 17 г. Челябинска»

И.В. Рыбалко



05 августа 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и стимулирующих выплатах работникам
Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №17 г. Челябинска»

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работникам (далее Положение) Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 17 г. Челябинска» (далее МАДОУ), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-п «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 № 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» (в ред. Решений Челябинской городской Думы от 22.02.2011 № 22/22, от 27.03.2012 № 33/9, от 20.11.2012 № 38/20, от 18.12.2012 № 39/11, от 25.06.2013 № 43/20, от 24.06.2014 № 52/17, от 25.08.2015 № 12/23, от 29.03.2016 № 19/18, от 29.11.2016 № 26/25, от 27.02.2018 № 38/22, от 22.10.2019 № 3/15, от 27.10.2020 № 13/4, от 24.11.2020 № 14/18, от 23.11.2021 № 24/9, от 30.08.2022 № 31/17, от 22.11.2022 № 34/13, от 28.03.2023 № 37/14, от 24.01.2024 № 46/3, от 29.10.2024 № 3/111, от 17.12.2024 № 5/21, от 24.01.2025 № 6/9, от 18.07.2025 № 11/3). Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда.

2. Положение определяет систему оплаты труда работников МАДОУ, учредителем которого является Комитет по делам образования города Челябинска.

3. Система оплаты труда работников МАДОУ, включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии

с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников МАДОУ устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) перечня видов выплат компенсационного характера;

5) перечня видов выплат стимулирующего характера;

6) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Челябинской областной и городской трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;

7) мнения представительного органа работников.

5. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

6. Заработка плата работников МАДОУ (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с настоящим Положением и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7. Заработка плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда МАДОУ.

8. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры стимулирующих выплат, премий и других мер материального стимулирования.

9. Объем средств на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из ассигнований ведомственной структуры бюджета города.

II. Основные условия оплаты труда

10. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МАДОУ по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска (Приложение №1).

11. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, - на основе ставок заработной платы.

12. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы), определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

13. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с профессиональной квалификационной группой, оклад устанавливается по решению руководителя МАДОУ по 4 квалификационному уровню «Общеотраслевых профессий рабочих второго уровня» в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах,

согласно приложению 12 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска (Приложение №1).

14. Месячная заработная плата работника МАДОУ, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

15. Установление заработной платы педагогических работников осуществляется по результатам тарификации, в зависимости от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

III. Порядок исчисления заработной платы

16. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

17. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогам за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляющую на условиях внешнего совместительства.

18. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

19. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной на ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), затем на 12 (количество месяцев в году).

20. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

21. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников МАДОУ осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

22. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

23. Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 года № 822.

24. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, конкретизируются в трудовых договорах работников.

25. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

26. Вопросы установления порядка предоставления и определения размеров гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда регулируются статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы). Поварам в размере 8%, подсобным рабочим 4% на основании специальной оценки условий труда.

27. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) 15% начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

28. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

Дополнительная работа по другой профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия.

Доплата устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей), размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

2) доплата за расширение зон обслуживания.

Дополнительная работа по такой же профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия.

Доплата устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

Дополнительная работа работника (как по другой, так и по такой же профессии (должности), поручаемая работнику при возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

Производится работникам, привлекшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (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

или часовой ставки (части оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. 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.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

5) оплата в нерабочие дни в соответствие с Указом Президента РФ №206 от 25.03.2020 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней», Указом Президента от 02.04.2020 №239, Указом Президента от 28.04.2020 №294, а также нормативных актов на продление режима нерабочих дней на региональном уровне, объявленных с целью обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения РФ в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID -19), заработка плата сохраняется за работниками МАДОУ в соответствии с Трудовым договором, дополнительным соглашением к ТД и тарификацией.

6) доплата за работу в ночное время.

Оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет 50 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, но не менее минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации.

Расчет части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Ночным сторожам устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один год.

7) оплата сверхурочной работы.

Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

8) повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Работникам МАДОУ, непосредственно занятых работой в группах комбинированной направленности для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (тяжелые нарушения речи, нарушения опорно-двигательного аппарата), обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам выплачивается 20% к окладу.

Работникам МАДОУ, непосредственно занятых работой с детьми-инвалидами (не относящимся к группе детей с ОВЗ), повышенная оплата рассчитывается в пропорции к установленной повышенной оплате по нормативному наполнению группы детьми.

Работникам МАДОУ, непосредственно занятым работой в разновозрастной группе оздоровительной направленности для детей с сахарным диабетом 1-го типа выплачивается 20% к окладу.

За работу с детьми дошкольного возраста в МАДОУ, реализующем образовательную программу дошкольного образования: воспитателям 3 000 рублей, помощникам воспитателей, младшим воспитателям 1 500 рублей.

За работу в МАДОУ, реализующем образовательную программу дошкольного образования за присмотр и уход за детьми 30%, за фактически отработанное время.

Педагогическим работникам работу в качестве члена в составе городских методических объединений 3800 рублей.

9) доплата высококвалифицированным рабочим, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в зависимости от разряда выполняемых работ, по решению руководителя устанавливается доплата до 12% к окладу (должностному окладу).

Повышенная оплата не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

V. Виды выплат стимулирующего характера

29. К видам выплат стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

30. Все виды стимулирующих выплат работникам МАДОУ, в том числе работникам, работающим по совместительству, выплачиваются на основании приказа заведующего, по результатам заседания комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и производятся в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальному автономному учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

31. Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам МАДОУ, определены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

32. Председателю первичной профсоюзной организации и членам профкома устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата из фонда стимулирующего характера на основании приказа заведующего до 100%.

33. Молодым специалистам устанавливается единовременная стимулирующая выплата из следующего расчета: при стаже работы 1 год – 60 000,0 руб.; при стаже работы 2 года – 100 000,0 руб.; при стаже работы 3 года – 140 000,0 руб.

Молодым специалистом является гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, получивший среднее профессиональное или высшее образование по очной (очно-заочной форме обучения), впервые устраивающийся на работу на должность, входящую в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении, а также впервые устраивающийся до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения. Выплата молодым специалистам осуществляется с 2024 года, и предоставляется молодым специалистам, трудоустроившимся с 2023 года и соответствующим требованиям настоящего пункта.

В стаж работы не включается период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Выплата молодым специалистам осуществляется также молодым специалистам при трудоустройстве в течение трех месяцев после увольнения с военной службы в те же учреждения, из которых они, будучи молодыми специалистами, были уволены по основанию, предусмотренному пунктом 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с призывом на военную службу (за исключением призыва на военную службу по мобилизации), и выплачивается с даты указанного трудоустройства в течение 3 лет и (или) до достижения ими возраста 35 лет (за вычетом периода, в котором работник получал выплату молодым специалистом в соответствии с абзацем первым настоящего пункта).

В случае призыва на военную службу (за исключением призыва на военную службу по мобилизации и заключения контракта с Вооруженными силами Российской Федерации на добровольной основе) в период с даты окончания учебного заведения и до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении, молодой специалист вправе претендовать на выплаты после трудоустройства на работу в течение 6 месяцев с даты завершения военной службы на должность, входящую в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, при достижении им стажа работы, предусмотренного подпунктом 5 пункта 4 таблицы настоящего приложения.

Период, на который устанавливается стимулирующая выплата молодым специалистам, составляет 3 года с даты трудоустройства молодого специалиста.

Выплаты молодым специалистам осуществляются по основному месту работы 1 раз в год при достижении ими соответствующего стажа работы.

34. Педагогическим работникам, победителям (участникам) конкурсов профессионального мастерства, устанавливается денежная выплата. Размер и срок выплаты конкретизируется приказом.

35. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по стимулирующей выплате за качество выполняемых работ, которые могут конкретизироваться Приложение №3. Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы по основной занимаемой должности.

36. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются:

1) по итогам работы за отчетный период (учебный, календарный год, за 9 месяцев, 10 месяцев, 11 месяцев, полгода, месяц): до 150%

2) по итогам работы за отчетный период (учебный, календарный год, за 9 месяцев, 10 месяцев, 11 месяцев, полгода, месяц) младшему обслуживающему персоналу: до 200%

3) по итогам работы за отчетный период (учебный, календарный год, за 9 месяцев, 10 месяцев, 11 месяцев, полгода, месяц) учебно-вспомогательному персоналу до 150 %

4) ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям, реализующим программу дошкольного образования за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей: 100%

37. Разовые премии сотрудникам МАДОУ могут быть выплачены за участие в конкурсах и мероприятиях различного уровня, а так же за особые достижения и в качестве поощрения: до 100%

38. Премии устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), или абсолютном размере в пределах ФОТ.

39. Размер премии определяется в зависимости от личного вклада каждого работника, объема выполняемых работ.

40. Премии могут быть снижены или не выплачены работникам полностью в случае:

1) нарушения работником правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, инструкций по охране труда;

2) наличия письменной обоснованной жалобы родителей на конкретного работника.

41. Из фонда оплаты труда учреждения работникам один раз в год выплачивается материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов. Материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается работникам, принятым по основному месту работы, по основной занимаемой должности, на основании личного заявления работника. При разделении отпуска на части выплата осуществляется единоразово с любой из частей отпуска.

42. При отсутствии или недостатке финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

43. Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой МАДОУ на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящих доход деятельности.

VI. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

43. Заработная плата заведующего МАДОУ, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

44. Должностной оклад заведующего МАДОУ определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

45. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заведующему МАДОУ приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, с учетом раздела VI Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска и закрепляются в трудовом договоре.

46. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю МАДОУ приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитетом по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, с учетом приложения 10 Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитетом по делам образования города Челябинска.

Выплаты стимулирующего характера заведующему МАДОУ осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой автономному учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

47. Из фонда оплаты труда учреждения заведующему может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются

приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитетом по делам образования города Челябинска.

48. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю учреждения один раз в год выплачивается материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов. При разделении отпуска на части выплата осуществляется единоразово с любой из частей отпуска. Решение об оказании материальной помощи и материальной помощи к отпуску руководителю учреждения принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом.

49. Должностные оклады заместителей руководителя, функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада заведующего. Должностные оклады иных заместителей заведующего и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада заведующего МАДОУ.

Руководитель МАДОУ устанавливает предельное соотношение средней заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера и средней заработной платы работников МАДОУ (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, в кратности от 1 до 5.

50. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру МАДОУ устанавливаются заведующим МАДОУ в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, с учетом раздела VI Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска и закрепляются в трудовом договоре.

51. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру МАДОУ устанавливаются заведующим МАДОУ с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, с учетом приложения 10 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска (Приложение №4).

52. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру МАДОУ осуществляются в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой автономному учреждению на финансовое выполнение задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

VII. Заключительные положения

52. Штатное расписание МАДОУ утверждается заведующим МАДОУ и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц учреждения и другую информацию, определенную Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об установлении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

53. Отраслевой (функциональный) орган Администрации города Челябинска – Комитет по делам образования города Челябинска устанавливает предельную долю оплаты труда

работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

54. Фонд оплаты труда работников МАДОУ формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых МАДОУ на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

55. Из фонда оплаты труда МАДОУ работникам может быть оказана материальная помощь. Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов на каждого работника в год.

В случае получения субсидии на указанные цели, размер материальной помощи определяется на основании соответствующего нормативного акта органа, принявшего решение о направлении субсидии.

56. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает заведующий МАДОУ на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным органом работников.

57. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель МАДОУ вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
Муниципального автономного дошколь-
ного образовательного учреждения
«Детский сад №17 г. Челябинска»

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих**

***Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»***

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; <i>дворник; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений</i>	7652

***Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»***

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих <i>повар</i>	8165
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) <i>повар, выполняющий обязанности шеф-повара, плотник, слесарь-ремонтник</i>	9818

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

***Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»***

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	<i>Делопроизводитель</i>	8302

***Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»***

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
2 квалификационный уровень	<i>Заведующий складом, заведующий хозяйством</i> Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший».	8611

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория.	
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория.	8864

**Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих третьего уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; специалист по кадрам; инженер-программист	9327
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	9967
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	10573
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	11472

**Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
3 квалификационный уровень	Руководитель (директор, начальник, заведующий) структурного подразделения	23852

**Профессиональные квалификационные группы
должностей работников образования**

**Профессиональная квалификационная группа
должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	8274

**Профессиональная квалификационная группа
должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	9102

**Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	12965

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
2 квалификационный уровень	<i>Инструктор-методист; педагог дополнительного образования; социальный педагог</i>	15253
3 квалификационный уровень	<i>Воспитатель; педагог-психолог, методист</i>	17287
4 квалификационный уровень	<i>Старший воспитатель; учитель-логопед</i>	20374

**Профессиональные квалификационные группы
должностей медицинских и фармацевтических работников**

***Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»***

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	<i>Инструктор по лечебной физкультуре; инструктор по гигиеническому воспитанию</i>	10016
3 квалификационный уровень	<i>Медицинская сестра, медицинская сестра по массажу</i>	11482

***Профессиональная квалификационная группа
«Врачи и провизоры»***

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
2 квалификационный уровень	<i>Врачи – специалисты</i>	19403

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников,
занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг**

***Профессиональная квалификационная группа
«Должности специалистов третьего уровня в учреждении здравоохранения и
осуществляющих предоставление социальных услуг»***

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	<i>Инструктор-методист по лечебной физкультуре</i>	11472

**Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по должностям,
не отнесенными к профессионально-квалификационным группам**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
6 квалификационный уровень	<i>Контрактный управляющий</i>	9509

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
Муниципального автономного дошколь-
ного образовательного учреждения
«Детский сад №17 г. Челябинска»

**Размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений
по типам учреждений и группам по оплате труда**

№ п/п	Тип учреждения	Размеры должностных окладов (рублей)					
		Группа по оплате труда					
		высшая	I	II	III	IV	V
1.	Дошкольные образовательные учреждения	-	52 216	49 057	45 734	39 246	35 923

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
Муниципального автономного дошколь-
ного образовательного учреждения
«Детский сад №17 г. Челябинска»

**Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера
работникам МАДОУ «ДС №17 г. Челябинска»**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1	за сложность, напряженность	до 100
1.2	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
2.1	за личный вклад работника в достижение эффективности работы ДОУ	до 100
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
3.1	нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения»	до 10
3.2	за наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения	10
	- «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	15
4.	Выплаты за стаж работы, выслугу лет	
4.1	педагогическим работникам учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования (филиалов, структурных подразделений учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования), за стаж работы в учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, при стаже работы и занимаемой должности:	
	а) должности 1-го квалификационного уровня	
	- от 1 месяца до 1 года	620 рублей
	- от 1 года до 3 лет	1220 рублей
	- от 3 до 5 лет	1830 рублей
	- от 5 лет и выше	2440 рублей
	б) должности 2-го квалификационного уровня	
	- от 1 месяца до 1 года	720 рублей
	- от 1 года до 3 лет	1440 рублей
	- от 3 до 5 лет	2440 рублей
	- от 5 лет и выше	3260 рублей
	в) должности 3-го квалификационного уровня	
	- от 1 месяца до 1 года	810 рублей
	- от 1 года до 3 лет	1630 рублей
	- от 3 до 5 лет	2440 рублей
	- от 5 лет и выше	3260 рублей

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
	г) должности 4-го квалификационного уровня	
	- от 1 месяца до 1 года	960 рублей
	- от 1 года до 3 лет	1920 рублей
	- от 3 до 5 лет	2880 рублей
	- от 5 лет и выше	3840 рублей
4.2	младшим воспитателям учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования (филиалов, структурных подразделений учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования), за стаж работы в учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, при стаже работы в данных должностях:	
	- от 1 месяца до 1 года	5 %
	- от 1 года до 3 лет	10 %
	- от 3 до 5 лет	15 %
	- от 5 лет и выше	20 %
6.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников	
6.1	выплата педагогическим работникам:	
	а) за I квалификационную категорию	
	- по должностям 1-го квалификационного уровня	2440 рублей
	- по должностям 2-го квалификационного уровня	2880 рублей
	- по должностям 3-го квалификационного уровня	3260 рублей
	- по должностям 4-го, 6-го квалификационных уровней	3840 рублей
	б) за высшую квалификационную категорию	
	- по должностям 1-го квалификационного уровня	3670 рублей
	- по должностям 2-го квалификационного уровня	4320 рублей
	- по должностям 3-го квалификационного уровня	4890 рублей
	- по должностям 4-го, 6-го квалификационных уровней	5770 рублей
5.	Выплаты молодым специалистам 1 раз в год, при стаже работы:	
	- 1 год	60 000 рублей
	- 2 года	100 000 рублей
	- 3 года	140 000 рублей
7.	Премиальные выплаты по итогам работы	
7.1	по итогам работы за отчетный период	до 150
7.2	по итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	до 200
7.2	ежеквартальная премия воспитателям, младшим воспитателям ДОУ за выполнение плановых показателей по дето-дням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	100

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
Муниципального автономного дошколь-
ного образовательного учреждения
«Детский сад №17 г. Челябинска»

Критерии, влияющие на размер стимулирующих выплат работникам МАДОУ

Деятельность работника по каждому из показателей оценивается от 0 до 2 баллов в зависимости от степени достижения результатов. Критерии определяются на каждый отчетный период комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и оформляются протоколом.

2 балла применяется в случае, если результаты этого вида деятельности присутствуют, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику;

1 балл применяется в случае, если результаты этого вида деятельности присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны;

0 баллов применяется в случае, если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

Категории работников		Основание для стимулирующих выплат
<i>Педагогический персонал</i>		
Воспитатели		<p>1. Отсутствие обращений родителей по конфликтным ситуациям</p> <p>2. Организация взаимодействия с родителями:</p> <ul style="list-style-type: none"> - привлечение к проведению совместных мероприятий - активное участие в социальных проектах; - качество информационных материалов <p>3. Своевременность и качество оформления документации</p> <p>4. Участие педагога в методической работе ДОУ</p> <p>5. Участие педагога и его воспитанников в мероприятиях на уровне города, района, ДОУ</p> <p>6. Наличие и наполненность сайта, блога</p> <p>7. Качество использования информационных ресурсов для дистанционного обучения воспитанников</p> <p>8. Участие в онлайн конкурсах</p> <p>6. Обеспечение сохранности материальных ценностей</p> <p>7. Активное участие педагога в общественной жизни ДОУ, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий, профсоюзная работа</p> <p>8. Повышение уровня понимания работниками самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)</p> <p>9. Профессиональное совершенствование: повышение квалификации, инновационная деятельность</p> <p>10. Обогащение предметно-пространственной среды</p>
Педагог дополнительного образования, учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор		<p>1. Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом</p> <p>2. Отсутствие обращений родителей по конфликтным ситуациям</p> <p>3. Организация взаимодействия с родителями</p> <p>4. Результативное участие педагога или воспитанников в</p>

Категории работников	Основание для стимулирующих выплат
ФК, музыкальный руководитель, инструктор-методист ЛФК	<p>конкурсах, исследовательской работе и других мероприятиях различного уровня</p> <p>5. Продуктивное участие педагога в системе методической деятельности ДОУ</p> <p>6. Наличие и наполняемость сайта, блога</p> <p>7. Участие в онлайн конкурсах</p> <p>8. Качество использования информационных ресурсов для дистанционного обучения воспитанников</p> <p>9. Обеспечение сохранности материальных ценностей</p> <p>10. Активное участие педагога в общественной жизни ДОУ</p> <p>11. Повышение уровня понимания работниками самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)</p>
Заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель	<p>1. Эффективность организации методического кабинета для самостоятельной работы педагогов</p> <p>2. Качественная организация работы профессиональных объединений педагогов</p> <p>3. Результативное участие педагогов или воспитанников ДОУ в конкурсах, исследовательской работе и других мероприятиях различного уровня</p> <p>4. Качественная организация работы по повышению профессионального уровня педагогов (аттестация, своевременность прохождения курсовой подготовки, самообразование педагогов, участие в методической работе)</p> <p>5. Активное участие педагога в общественной жизни ДОУ</p> <p>6. Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса</p> <p>7. Использование информационных ресурсов, наполнение сайта, блога</p> <p>8. Своевременность и качество составления и предоставления отчетов</p> <p>9. Повышение уровня понимания работниками самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)</p>
Инструктор по гигиеническому воспитанию	<p>1. Низкий по сравнению с предыдущим периодом уровень заболеваемости воспитанников</p> <p>2. Выполнение плана функционирования ДОУ</p> <p>3. Уровень организации питания воспитанников (выполнение натуральных норм, сбалансированность, качество питания)</p> <p>4. Результаты проверок надзорных организаций и производственного контроля</p> <p>5. Организация контроля выполнения СанПиН работниками ДОУ</p> <p>6. Своевременность и качество оформления документации</p> <p>7. Активное участие работника в общественной жизни ДОУ</p> <p>8. Повышение уровня понимания работниками самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам</p>

Категории работников	Основание для стимулирующих выплат
	временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)
Работники бухгалтерии, делопроизводитель	1. Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов 2. Качественное ведение документации 3. Отсутствие нарушений финансовой дисциплины и выполнение мероприятий по сохранности материальных ценностей 4. Отсутствие жалоб со стороны работников, родителей 5. Результаты проверок финансово-хозяйственной деятельности 6. Соблюдение графика отчетности 7. Активное участие работника в общественной жизни ДОУ 8. Повышение уровня понимания работниками самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)
Младший обслуживающий персонал (младшие воспитатели, помощники воспитателя)	1. Проведение генеральных уборок отличного качества 2. Результаты проверок санитарного состояния помещений группы 3. Отсутствие обращений родителей по конфликтным ситуациям 4. Качество участия в организации учебно-воспитательного процесса 5. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН 6. Обеспечение сохранности материальных ценностей 7. Активное участие работника в общественной жизни ДОУ 8. Повышение уровня понимания работниками самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)
Заместитель заведующего по АХР, завхоз	1. Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда (отсутствие производственных травм, отсутствие нарушений зафиксированных актами надзорных органов) 2. Качественная организация работы по выполнению предписаний надзорных органов 3. Обеспечение экономии по энергоресурсам 4. Своевременность обеспечения ДОУ по продуктами питания, материально-техническому оборудованию, инвентарю 5. Своевременность и качество оформления документации 6. Своевременность и качество составления отчетов 7. Активное участие работника в общественной жизни ДОУ 8. Повышение уровня понимания работником самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)
Работники пищеблока, кладовщик	1. Содержание пищеблока и складов в соответствии с СанПин 2. Качество приготовления пищи 3. Отсутствие нарушений по итогам проведения инвентаризаций 4. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций

Категории работников	Основание для стимулирующих выплат
	<p>5. Приготовление дополнительных блюд для аллергодерматозных детей</p> <p>6. Активное участие работника в общественной жизни ДОУ</p> <p>7. Повышение уровня понимания работниками самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)</p>
Кастелянша, рабочий по стирке и ремонту спецодежды	<p>1. Содержание прачечной и складов белья в соответствии с СанПин</p> <p>2. Отсутствие нарушений по итогам проведения инвентаризаций</p> <p>3. Отсутствие нарушений по результатам проверок надзорных организаций</p> <p>4. Выполнение графика смены белья и спецодежды и качество стирки</p> <p>5. Активное участие работника в общественной жизни ДОУ</p> <p>6. Повышение уровня понимания работниками самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)</p>
Младший обслуживающий персонал (плотник, слесарь, электрик, вахтер, уборщик)	<p>1. Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок</p> <p>2. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и охраны труда</p> <p>3. Результаты проверок надзорных организаций</p> <p>4. Повышение уровня понимания работниками самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)</p>

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
Муниципального автономного дошколь-
ного образовательного учреждения
«Детский сад №17 г. Челябинска»

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых заместителям руководителя, главному бухгалтеру МАДОУ

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)	
		1	2
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
1)	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50	
2. Выплаты за качество выполняемых работ			
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100	
3. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания			
1)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки: - медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации»	10	
4. Премиальные выплаты по итогам работы			
1)	По итогам работы за отчетный период	до 100	