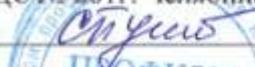


СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК МБДОУ  
«ДС № 261 г. Челябинска»

  
С.С. Пушкина



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ

«ДС № 261 г. Челябинска»

  
О.Ю. Рыкманова

Приказ № 4-03/1 от  
« 23 » июня 2020г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ**  
**РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО**  
**ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**  
**«ДЕТСКИЙ САД № 261 Г. ЧЕЛЯБИНСКА»**

**1. Раздел V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА** читать в новой редакции.

5.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- б) выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- в) выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, 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, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников МБДОУ «ДС № 261 г. Челябинска» по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

5.4. Оплата за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, педагогическим работникам и младшим воспитателям производится в следующем размере к тарифной ставке (окладу) пропорционально фактически отработанному времени:

- в группах компенсирующей направленности для детей с ОВЗ (ТНР) – 20%;
- в группах комбинированной направленности для детей с ОВЗ (ТНР) – 20%.

5.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, регулируются статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 30.07.2014 № 726 «Об изменении некоторых актов Правительства Российской Федерации» и не могут составлять менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» и постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 03.10.1986 № 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда»:

- на работах с тяжелыми и вредными условиями труда не менее 4% процентов (Приложение 6).

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Руководитель МБДОУ «ДС № 261 г. Челябинска» принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются.

В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

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

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

5.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей), ст. 151 ТК РФ:

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

2) доплата за расширение зон обслуживания, за увеличение объема выполняемых работ:

- устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания и увеличения объема выполняемых работ. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, ст.151 ТК РФ:

- устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложении 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 с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Расчет часов замещения производится с учетом квалификационной категории работника и специализации.

4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, ст.153 ТК РФ.

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

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

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.

5) 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 35 % оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда за работу в ночное время работникам МБДОУ устанавливается в размере 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра), ст. 154 ТК РФ

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.

б) повышенная оплата сверхурочной работы.

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

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

Производится за специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися, в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

- за работу в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам

дошкольного, работникам, непосредственно занятым в отдельных группах: компенсирующей направленности - 20 %, комбинированной направленности – 20% (Приложение 6).

Повышенная оплата устанавливается в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы) повышенная оплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

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

2. Раздел **VI. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**, п. 6.1. читать в новой редакции:

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- 4) выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- 5) премиальные выплаты по итогам работы;
- 6) единовременные выплаты (поощрения).

3. Приложение 6 читать в новой редакции:

**Приложение 6**  
**к Положению об оплате труда и**  
**стимулирующих выплатах**  
**работникам МБДОУ**  
**«ДС № 261 г. Челябинска»**

**Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

	Фактор, обуславливающий получение выплаты	Размер выплаты	Основание
1.	Выплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда по должностям: - повар; - шеф-повар	8 % 8 %;	- ФЗ от 28.12.2013 № 426-ФЗ «Специальная оценка условий труда», - ст. 92, 117, 147 ТК РФ.
2.	За работу в особых климатических условиях	15 %	Постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для

			которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР»
3. Повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных			
3.1.	Работа в группах компенсирующей направленности для детей с ОВЗ (ТНР)	20 %	согласно Положению
3.2	Работа в группах комбинированной направленности для детей с ОВЗ (ТНР)	20 %	согласно Положению
3.3.	За работу в ночное время	35%	ст. 154 ТК РФ
3.4.	Работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях*	15%	Ежемесячно
3.5.	За работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования за присмотр и уход за детьми дошкольного возраста в данных учреждениях: - воспитателям - младшим воспитателям	1000 руб. * 500 руб. *	Ежемесячно
4. Выплаты за особенности и специфику работы			
4.1.	За работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20%	

• выплаты устанавливаются в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы) выплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

4. Приложение 7 о стимулирующих выплатах читать в новой редакции.

**Приложение 7  
к Положению об оплате труда  
и стимулирующих выплатах  
работникам МБДОУ  
«ДС № 261 г. Челябинска»**

**Перечень, размеры и порядок определения выплат  
стимулирующего характера, устанавливаемых работникам  
Муниципального дошкольного образовательного учреждения  
« Детский сад № 261 города Челябинска »**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат (% от оклада)	Периодичность выплаты
<b>1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
1)	Сложность, напряженность		По итогам работы за месяц
	<b>Старший воспитатель:</b>	100%	
	Осуществление руководства за создание и ведение сайта МБДОУ	20%	По итогам работы за месяц
	Организация работы по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма	5%	
	Организация и руководство работой педагогов по оснащению развивающей среды групп и кабинетов.	25%	
	Организация работы с родителями	25%	
	Организация наставничества	25%	
	<b>Специалисты: (музыкальный руководитель, ПДО, педагог-психолог, учитель-логопед, социальный педагог, инструктор по физической культуре)</b>	100%	
	Организация работы в группах для направления детей на ПМПК	20%	По итогам работы за месяц
	За выполнение дополнительных видов работ несвязанных с основной деятельностью, участие в общественной работе.	20%	
	Общественная профсоюзная работа.	20%	
	Работы со сложным контингентом воспитанников	20%	
	Подготовка, проведение мероприятий-праздники, развлечения, тематические недели, выставки творческих работ.	10%	
	Организация взаимодействия с семьями воспитанников.	10%	
	<b>Музыкальный руководитель</b> За длительное исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (музыкальный руководитель)	100%	

	<b>Воспитатели:</b>	100%	
	Подготовка, проведение мероприятий, праздников, развлечений, тематические недели, выставки творческих работ. Организация взаимодействия с семьями воспитанников. Адаптация детей раннего возраста. Образцовое, эстетическое содержание групповых комнат, игровых пособий, имущество учреждения. Участие в мероприятиях повышающих авторитет и имидж учреждения областного уровня (региональные-семинары, смотр-конкурсы, методические объединения). Участие в мероприятиях повышающих авторитет и имидж учреждения городского уровня (семинары смотр-конкурсы, методические объединения). Работа в методических объединениях ОО. За работу с детьми группы кратковременного пребывания.	20%  20%  10% 5%  20%  10%  5% 10%	По итогам работы за месяц
	<b>Инструктор по гигиеническому воспитанию:</b>	100%	
	Большой объем заполнения документов Освоение новых технологий (составление меню) Работа с родителями Участие в адаптации детей раннего возраста	25% 25% 25% 25%	По итогам работы за месяц
	<b>Младший воспитатель:</b>	100%	
	Работа в условиях превышения плановой наполняемости детей. Работа в условиях неблагоприятных эпид. ситуаций. Взаимодействие с родителями Адаптация детей Работа с детьми группы кратковременного пребывания.	50%  30%  10% 5% 5%	По итогам работы за месяц
	<b>Контрактный управляющий:</b>	100%	
	Подготовка и размещение (публикация) информации о заключении/расторжении/внесении изменений в контракты в системе ЕИС, МИС ГЗ и на официальном сайте РФ в сети интернет  Непосредственное участие в разработке и оформлении материалов для подведения итогов в учреждении и для вышестоящих организаций (информация, таблицы, отчеты, графики и т.д.)  Размещение (публикация) документов, подтверждающих возникновение денежных обязательств между учреждением и	25%  25%  25%	По итогам работы за месяц

	исполнителем/поставщиком/подрядчиком в единой информационной системе на официальном сайте РФ, с последующим размещением отчета об исполнении контракта  Своевременное и качественное ведение документооборота, полнота исполнения обязанностей.	25%	
	<b>Заместитель главного бухгалтера, ведущий бухгалтер:</b>	100%	
	-эффективное освоение и использование новых методов в работе; -работа в программе 1с Предприятие 8 -АЦК-финансы (казначейство) -ПАО Сбербанк	25% 25% 25%	По итогам работы за месяц
	<b>Программист, делопроизводитель, специалист по охране труда:</b>	100%	
	Большой объем заполнения документации За выполнение дополнительных видов работ не связанных с основной деятельностью эффективное освоение и использование новых методов в работе;	55% 25% 20%	По итогам работы за месяц
	<b>Шеф повар, повар:</b>	100%	
	За интенсивность работы связанную с большим количеством детей, разнообразием ассортимента приготовляемых блюд. Эстетическое оформление контрольных блюд.	80% 10% 10%	По итогам работы за месяц
	<b>Заведующий складом, кастелянша:</b>		
	За интенсивность работы связанную с большим количеством детей	100%	По итогам работы за месяц
	<b>Обслуживающий персонал (подсобный рабочий, дворник сторож, плотник, уборщица помещений, рабочий по стирке белья и ремонту спецодежды):</b>		
	За дополнительную работу не связанную с основным видом деятельности За интенсивность работы связанную с большим количеством детей Отсутствие жалоб со стороны родителей и замечаний контролирующих органов.	100%	По итогам работы за месяц
2)	За выполнение особо важных (срочных) работ	50%	При наличии выполнения особо важных заданий
	<b>Всем работникам</b> Размер определяется с учетом степени важности срочности выполняемой работы. Поручение об исполнении особо важных (срочных) работы, конкретный размер стимулирующей выплаты и срок, на который она исполняется, определяется приказом заведующего ОО.	50%	При наличии выполнения особо важных заданий

	<p><b>Работникам бухгалтерии, контрактный управляющий:</b>  -оперативное выполнение срочных работ, затребованных другими инстанциями;  -участие и выполнение работ не входящие в круг должностных обязанностей;  - система мониторинга(сведений о численности и оплате труда работников сферы образования по категориям персонала);  - работа на сайте bus.qov.gu;  - работа на сайте Сапфир.  Размер определяется с учетом степени важности срочности выполняемой работы. Поручение об исполнении особо важных (срочных) работы, конкретный размер стимулирующей выплаты и срок, на который она исполняется, определяется приказом заведующего ОО.</p>	50%	При наличии выполнения особо важных заданий
--	---	-----	---

## 2. Выплаты за качество выполняемых работ

1)	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	100%	По итогам работы за месяц
	<b>Педагогический персонал:</b>		
	<b>Старший воспитатель :</b>	100%	
	Наличие и эффективная работа в дошкольном учреждении творческих групп и МО	25%	По итогам работы за месяц
	Профессиональный рост педагогических кадров	25%	По итогам работы за месяц
	Развитие педагогического творчества: -использование в работе с педагогами современных педагогических технологий , позволяющих достигать качественных образовательных результатов;	25%	По итогам работы за месяц
	наличие программ, планов деятельности работы, разработка методической документации обеспечивающей инновационную деятельность -тренинги, семинары, циклы занятий с педагогами	25%	По итогам работы за месяц
	<b>Специалисты:(музыкальный руководитель, ПДО, педагог-психолог, учитель-логопед, социальный педагог):</b>	100%	
	-участие в проведение открытых мероприятий (тренинги, семинары, циклы занятий с педагогами, обмен опытом).	30%	По итогам работы за месяц
	-качество выполнение образовательно-воспитательного процесса;	20%	По итогам работы за месяц
	-инновации и использование новых педагогических технологий	20%	По итогам работы за месяц
	-эффективность взаимодействия со всеми педагогами;	20%	По итогам работы за месяц
	-просветительская и консультативная работа с педагогами и родителями	10%	По итогам работы за месяц

	<b>Инструктор по физической культуре:</b>	100%	
	-высокие достижения в развитии физических способностей детей ;	25%	По итогам работы за месяц
	-тренинги, семинары, циклы занятий с педагогами;	25%	
	-качественное проведение занятий ,открытых мероприятий;	25%	
	-внедрение технологий и программ нового поколения.	25%	
	<b>Воспитатели:</b>	100%	
	-высокая качество работы выполнения образовательно-воспитательного процесса;	25%	По итогам работы за месяц
	-обобщение передового педагогического опыта работы, проявление творчества, создание развивающей среды;	25%	
	-инновации и использование новых педагогических технологий;	25%	
	-организация взаимодействия с семьями воспитанников отсутствие конфликтных ситуаций.	25%	
	<b>Инструктор по гигиеническому воспитанию:</b>	100%	
	-качественный контроль за организацией питания, выполнение натуральных норм, написание меню-требований;	40%	По итогам работы за месяц
	-ведение мониторинга заболеваемости, отсутствие замечаний надзорных органов;	30%	
	-ведение мониторинга здоровья, использование результатов в образовательном процессе.	30%	
	<b>Младший воспитатель:</b>	100%	
	-качественное выполнение санитарного режима,	45%	По итогам работы за месяц
	- участие в организации жизнедеятельности воспитанников группы;	30%	
	- творческая инициатива,	5%	
	- взаимозаменяемость сотрудников.	20%	
	<b>Заместитель главного бухгалтера, ведущий бухгалтер:</b>	100%	
	-качественное ведение документации	30%	По итогам работы за месяц
	-работа с родителями по устранению задолженности по родительской плате	20%	
	-участие в привлечении дополнительных источников финансовых и материальных средств;	10%	
	-работа по недопущению просроченной кредиторской и дебиторской задолженности;	20%	
	- участие в достижение показателей качества установленного муниципальным заданием(своевременная освоение предоставленных субсидий из бюджета ,освоение внебюджетных поступлений).	20%	

	<b>Программист, делопроизводитель, специалист по охране труда:</b>	100%	
	-своевременное и качественное оформление документации -качественная и бесперебойная работа техники -обслуживание программ (АРМ, СКБ Контур, Крипто Про, Интернет соединение).	30% 20% 50%	По итогам работы за месяц
	<b>Шеф повар, повар</b>	100%	
	- соблюдение технологии приготовления пищи и сроков заготовки продуктов питания для закладки. - строгое выполнение закладки по меню-требованию, соответствие выхода продукта нормативным требованиям -качественное приготовление пищи для воспитанников МДОУ. -содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН.	50% 5% 30% 15%	По итогам работы за месяц
	<b>Контрактный управляющий</b>	100%	
	-качественное и своевременное внесение изменений и выполнения мероприятий плана закупок, плана - графика закупок; - качественное выполнения работ; - отсутствие замечаний надзорных органов в сфере закупок товаров, выполнения работ, оказания услуг по результатам проведенных проверок.	50% 10% 40%	По итогам работы за месяц
	<b>Заведующий складом:</b>	100%	
	-своевременное и бесперебойное обеспечение продуктами питания МБДОУ; -освоение новых технологий по учету питания; -отсутствие замечаний к качеству питания воспитанников.	50% 30% 20%	По итогам работы за месяц
	<b>Обслуживающий персонал (подсобный рабочий, дворник, сторож, плотник, кастелянша уборщица помещений, рабочий по стирке белья и ремонту спецодежды)</b> -соблюдение технологии стирки белья и спецодежды из различных материалов, своевременная и качественная стирка белья, спецодежды. Своевременная выдача и снабжение мягким инвентарем. Качественное проведение помывочных работ в соответствии с графиком уборки и требованиям СанПиН. Качественное проведение генеральной уборки. Качественное проведение уборки территории, содержание территории в соответствии с требованиями СанПиН. Оперативность выполнения заявок по устранению замечаний от участников образовательного процесса. Соблюдение ТБ и ОТ при выполнении работ.	100%	По итогам работы за месяц

### 3. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания

<p>За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки<sup>2</sup>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;</li> <li>- «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;</li> <li>- «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»;</li> <li>- медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения».</li> </ul>	5%	Ежемесячно
---	----	------------

### 4. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет

<p>Педагогическим работникам, младшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования, за стаж работы в образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования при стаже работы в данных должностях:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- от 1 года до 3-х лет</li> <li>- от 3-х лет до 5 лет</li> <li>- от 5 лет и выше</li> </ul>	<p>10%</p> <p>15%</p> <p>20%</p>	Ежемесячно
---	----------------------------------	------------

**5. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений  
и отдельных категорий работников**

1)	За квалификационную категорию: - 1 квалификационная категория - высшая квалификационная категория Выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени.	5% 10%	Ежемесячно
----	---	-----------	------------

**6. Премияльные выплаты по итогам работы**

1)	Все работники: -Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период (периодичность выплат устанавливается приказом) -единовременные выплаты, поощрения	До 150% или фиксированная сумма (Приложение 7/2)	По итогам работы за месяц, квартал, год
2)	По итогам работы за отчетный период, месяц, квартал, год: -младшему обслуживающему персоналу	200 %	По итогам работы за месяц, квартал, год
2)	Ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений ,реализующих программы дошкольного образования за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования ,проведение профилактических и оздоровительных мероприятий ,направленных на охрану и укрепление здоровья детей	30%	Ежеквартально

**Примечания:**

П.4. Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы, по основной занимаемой должности. В общий стаж работы, дающий право на установление надбавки к должностному окладу за выслугу лет, включаются периоды работы на должностях в муниципальных учреждениях, централизованных бухгалтериях.

Для определения стажа работы, дающего право на установление надбавки к должностному окладу за выслугу лет, указанные периоды суммируются не зависимо от перерывов работы.

(\*) Выплаты производятся за счет средств областного бюджета, в Порядке и на условиях, определенных нормативными документами Правительства Челябинской области.

(1) При наличии у работников двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.