

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение №153
«Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по
художественно-эстетическому направлению развития воспитанников»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

И.Е. Ягунова

Протокол №

от «01» октября 2018г.



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующая МБДОУ №153

Е.Ф. Новоселова

Приказ №200

от «01» октября 2018г.



ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ №153
«ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА С ПРИОРИТЕТНЫМ
ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ХУДОЖЕСТВЕННО-ЭСТЕТИЧЕСКОМУ
НАПРАВЛЕНИЮ РАЗВИТИЯ ВОСПИТАННИКОВ»

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

1.2. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда, в том числе долю стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам.

1.2.1. Доля стимулирующей части в общем фонде оплаты труда составляет 47,35 % из них: *(на педагогический персонал 70,1%; на прочий персонал 29,9%)*, и распределяет по видам:

- премиальные выплаты по итогам работы - %%
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - %%
- иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3 процентов от стимулирующего фонда организации и (или) при наличии экономии фонда оплаты труда) %%%

Конкретные виды и доли каждого вида выплат учреждение определяет самостоятельно и утверждает локальным актом по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

2. Премияльные выплаты по итогам работы

2.1. Премияльная выплата по итогам работы устанавливается работникам учреждения в виде премии по результатам выполнения ими должностных обязанностей по всем занимаемым должностям за полугодие: **- в 1 полугодие с марта по август, - во 2 полугодие с сентября по февраль**

2.1.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам учреждений из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации.

2.1.2. В состав комиссии по премированию входят представители:

- педагогического персонала учреждения,
- учебно-вспомогательного или младшего обслуживающего персонала,
- мониторинговой группы
- председатель ПК

Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждением.

Комиссия по согласованию с выборным профсоюзным органом, устанавливает показатели стимулирования в разрезе категорий работников.

Конкретные периоды, за которые устанавливаются данные выплаты, определяются локальным актом учреждения.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.1.3. Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников учреждения:

- Воспитатели, старший воспитатель – 100 баллов,
- Прочий педагогический персонал – 60 баллов;
- Старшая медсестра, младшие воспитатели – 50 баллов;
- Завхоз – 40 баллов.
- Шеф-повара, обслуживающий персонал – 30 баллов.

Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования по итогам работы среди различных категорий работников.

2.2. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премиальная выплата по итогам работы в месяце, в котором работнику объявлено взыскание, не выплачивается.

2.3. Учреждение по согласованию с выборным профсоюзным органом устанавливает показатели стимулирования, критерии оценки, максимально возможное количество баллов в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

По решению учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в локальном акте учреждения.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника организации по виду выплат.

2.4. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости балла.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками учреждения данной категории по данной выплате.

На усмотрение учреждения в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат. В положении о распределении стимулирующего фонда учреждения предусматривается такой порядок.

2.5. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости балла; возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат, которые закрепляются в локальных актах учреждения.

2.5.1. Порядок заполнения оценочных листов

Каждому работнику учреждения выдается оценочный лист, в котором работник оценивает результаты своей работы, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей деятельности.

Для сбора информации и оценке качества деятельности работников соответствующих категорий, в учреждении создается **мониторинговая группа**.

В состав мониторинговой группы входят: руководитель учреждения, старший воспитатель, старшая медицинская сестра, заведующая хозяйством.

Состав мониторинговой группы утверждается приказом по учреждению, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации.

Заполненные работниками оценочные листы, передаются **членам мониторинговой группы**:

- Воспитатели и прочий педагогический персонал – передают оценочный лист и портфолио старшему воспитателю;
- Младшие воспитатели, работники пищеблока – передают оценочный лист старшей медицинской сестре;
- Работники из числа обслуживающего персонала – передают оценочный лист заведующему хозяйством.
- Старший воспитатель, старшая медицинская сестра, завхоз - передают оценочный лист руководителю учреждения.

Каждый работник ставит свою подпись под разделом «самооценка».

Члены мониторинговой группы:

- анализируют набранную сумму баллов каждым работником учреждения, указанную в разделе «самооценка» оценочных листов;
- дают оценку качества деятельности работников соответствующих категорий, проставляя баллы в разделе «оценка мониторинговой группы» в оценочных листах работников. Представитель мониторинговой группы ставит подпись под данным разделом.

В установленные руководителем учреждения сроки, представляется в комиссию по премированию информация:

Мониторинговая группа

- о набранной сумме баллов каждым работником учреждения,

Руководитель учреждения дает оценку качества деятельности каждого работника, проставляя баллы в оценочных листах работников в разделе «заведующая ДОУ», ставит свою подпись.

Для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда и установления стимулирующих выплат в Учреждении избирается на Общем собрании трудового коллектива **комиссия по премированию** (далее – комиссия).

Члены комиссии по премированию, в установленные руководителем учреждения сроки:

- дают оценку качества деятельности работников соответствующих категорий;
- подсчитывают сумму набранных баллов каждым работником учреждения;
- подсчитывают сумму набранных баллов всеми педагогическими работниками;
- подсчитывают сумму набранных баллов всеми работниками прочего персонала;
- Определяют «стоимость» единицы балла по педагогическим работникам: (долю стимулирующего фонда, приходящегося на педагогических работников, поделить на сумму баллов набранных всеми педагогическими работниками);
- Определяют «стоимость» единицы балла по прочему персоналу: (долю стимулирующего фонда, приходящегося на прочий персонал, поделить на сумму баллов набранных всем прочем персоналом);
- Определяют итоговый размер причитающейся премиальной выплаты по каждому работнику учреждения, с учетом набранного количества баллов и стоимости единицы балла.
- Проставляют итоговую сумму баллов в низу оценочных листов работников и ставят свои подписи;

Число членов комиссии по премированию должно быть нечетным. Данное условие позволяет принять решение по спорным вопросам большинством голосов.

Комиссия по премированию принимает решение о премировании и размере выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее $\frac{1}{2} + 1$ членов комиссии.

За руководителем учреждения остается право:

- высказывать особое мнение, которое должно быть отмечено в протоколах комиссии;

- предоставлять в комиссию обоснования для начисления стимулирующих выплат в письменной форме, которая является обязательным приложением к протоколу заседания комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.

На основании протокола руководитель учреждения издает приказ, который является основанием для выплаты.

Разногласия, возникшие при установлении баллов, разрешаются в присутствии работника, с изложением обоснованности оценки.

При невозможности разрешения разногласий с членами мониторинговой группы, данный вопрос выносятся на обсуждение комиссии.

Премияльные выплаты по итогам работы не начисляются работнику по конкретному показателю в случае нарушения или невыполнения требований одного из них, фиксируются в приказе по учреждению текущего месяца (приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности направляется в бухгалтерию).

На усмотрение руководителя учреждения, в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости балла.

В этом случае, в дополнение к первоначальному приказу издается новый приказ, с указанием нового размера премиальной выплаты, установленной работникам учреждения на оставшийся период времени (до наступления следующего срока установления выплаты), с приложением к приказу расчета новой стоимости балла. Согласования нового размера персональной выплаты, установленной работникам учреждения, с представителями профсоюзного органа не требуется.

2.6. Руководитель учреждения обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию оценочных листов по видам премиальных выплат, по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией:

- о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;

- о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;

- об итоговом количестве набранных баллов всеми работниками учреждения по видам выплат;

- о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;

- о стоимости балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех работников по соответствующей выплате).

2.7. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику организации. Решение комиссии согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

2.8. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Перечень показателей стимулирования работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации.

Перечень показателей стимулирования, критерии оценки, индикаторы измерения, итоговая максимальная оценка в разрезе категорий работников отражаются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

2.9. Экономия по фонду распределяется: премиальные выплаты по итогам работы 60 %; иные поощрительные и разовые выплаты 40 %.

Сложившаяся ежемесячная экономия средств по централизованному фонду учреждения направляется на стимулирование педагогических работников учреждения.

Данное перераспределение экономии рассматривается руководителем учреждения и согласовывается с председателем ПК МБДОУ № 153 «Детский сад общеразвивающего вида»

2.10. Вновь принятому работнику, работнику, вышедшему из отпуска по уходу за ребенком или из административного отпуска (не отработавшему 6 месяцев), комиссией назначается премиальная выплата сроком на 6 месяцев:

- АУП и педагогические работники – 3000 рублей,
- Прочему персоналу – 1000 рублей

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с выборным профсоюзным органом, по должностям работников учреждения.

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения); премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; интенсивность труда (наполняемость групп выше нормы);

стимулирующая выплата медицинским работникам;

стимулирующая выплата педагогическим и медицинским работникам муниципальных образовательных учреждений, молодым специалистам.

3.1.1. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений, дошкольных групп при общеобразовательных учреждениях (далее - выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям) назначается в следующих размерах:

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждений;

885 рублей педагогическим работникам учреждений (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования), осуществляющим свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям вводится с целью повышения качества образовательного процесса, обеспечения безопасности жизнедеятельности и сохранения здоровья детей, которое оценивается по следующим критериям:

отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);

отсутствие несчастных случаев и травм у детей;

систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается ежеквартально на ставку (оклад) независимо от количества детей в группе. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты педагогическим работникам и младшим воспитателям осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником

должностных обязанностей в одном образовательном учреждении более чем на ставку, размер надбавки не увеличивается.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается как по основному месту работы, так и работающим в учреждениях на условиях внешнего совместительства.

Для назначения надбавки издается приказ руководителя соответствующего учреждения.

3.1.2. Специальная выплата медицинским работникам общеобразовательных учреждений, дошкольных образовательных учреждений, общеобразовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным и основным общеобразовательным программам, образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, учреждений дополнительного образования спортивной направленности (далее - выплата медицинским работникам), назначается в следующих размерах:

1885 рублей врачам-специалистам, фельдшерам, медицинским сестрам;

Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:

- отсутствие жалоб со стороны родителей (при наличии), законных представителей;
- систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур;
- выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам повозрастной диспансеризации и диспансеризации детей-подростков.

Выплата медицинским работникам назначается приказом руководителя учреждения сроком на квартал. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты медицинским работникам осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в одном учреждении более чем на одну ставку размер выплаты медицинским работникам не увеличивается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в разных учреждениях выплата медицинским работникам назначается в каждом учреждении.

3.1.3. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам муниципальных образовательных учреждений, молодым специалистам (далее - выплата молодым специалистам) выплачивается по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в [абзаце втором пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 N 86-ОЗ "Об образовании"](#).

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере не менее:

850 рублей - при стаже работы до одного года;

640 рублей - при стаже работы от одного года до двух лет;

420 рублей - при стаже работы от двух до трех лет;

1060 рублей - при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

копия паспорта;

копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;

копия трудовой книжки;

копия приказа о назначении на должность педагогического, медицинского работника в образовательном учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной

платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника и медицинского работника.

3.2. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

3.3. Перечень отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливается учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

3.4. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации или иного представительного органа и представителя органа государственно-общественного управления. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражаются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

**Перечень премиальных выплат стимулирующего характера
за интенсивность и высокие результаты работы**

№ п/п	Наименование премиальных выплат	Размер доплат в рублях
1.Выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат		
1	Выполнение дополнительных обязанностей по разработке и пополнению сайта ДОУ	3000
2	Выполнение дополнительных обязанностей по опиловке деревьев, покосу травы	3000
3	Выполнение дополнительных обязанностей по удалению сосулек	3000
4	Выполнение дополнительных обязанностей по расчистке крыш	5000
5	Выполнение дополнительных обязанностей по ведению и заполнению больничных листов	2000
6	Выполнение дополнительных работ по организации сезонных мероприятий по благоустройству территории	300 – 2000
7	Выполнение дополнительных обязанностей оператора АИС и АИС ДОУ	3000
8	Выполнение дополнительных обязанностей по сотрудничеству с социальными центрами города и учреждениями искусства, культуры и спорта.	2000
9	Выполнение дополнительных обязанностей по доставке писем и договоров	2000
10	Выполнение дополнительных обязанностей дежурного по соблюдению охранно-пропускного режима	3000
11	Выполнение дополнительных обязанностей по написанию меню требования	1500
12	Выполнение дополнительных обязанностей по соблюдению требований охраны труда и техники безопасности.	2500
13	Выполнение дополнительных обязанностей по ведению табеля учета рабочего времени	3000

14	Выполнение дополнительных обязанностей по охране территории прилегающей к зданию ДОУ	2000
15	Выполнение дополнительных обязанностей по работе с программой энергосбережения	3000
2. Реализацию отдельных видов деятельности учреждения		
16	За участие в детских праздниках в качестве актеров (за каждую роль в группе)	500
17	За участие в детских праздниках в качестве актеров (за каждую ведущую роль в другой группе)	1000
18	За участие в методических объединениях: - районного уровня - городского уровня	3000 4000
19	За выполнение оформительских работ: выставка детских рисунков, тематические выставки к праздничным дням, детским праздникам	2000
20	За своевременное пополнение развивающей среды дополнительным нестандартным оборудованием, отвечающим требованиям реализуемой образовательной программы.	1000 – 5000
21	За реализацию дополнительной системы работы с детьми, по подготовке детей к участию в конкурсах	3000
22	За поддержание санитарного состояния помещений, оборудования, не закрепленного должностной инструкцией.	500
23	Увеличение объема работ при подготовке учреждения к (учебному году, летнему оздоровительному и зимнему периодам)	5000
24	Заготовка овощей на зиму, транспортировка овощей из овощехранилища	3000
25	Содержание в порядке территории своего участка	1500
26	Оформление информационных уголков	3000
3. Особый режим работы		
28	За выполнение функциональных обязанностей по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения.	5000
4. Организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения		
29	За выполнение авторских печатных работ: - сценариев к праздникам, тематическим вечерам - статей, - методических разработок, учебных программ, - учебных программ с рецензией.	1000 1500 2000 2500
30	За участие в семинарах, конференциях в качестве докладчика: На уровне ДОУ Районный уровень Городской уровень Областной уровень	1500 2000 2500 3000

3.5. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом «О возложении дополнительных обязанностей» руководителя учреждения.

3.6. Премияльная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам **ежемесячно**.

4. Иные поощрительные и разовые выплаты

4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду

оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя по согласованию с профсоюзным органом в виде разовых премий к знаменательным датам, профессиональному празднику и материальной помощи.

- к юбилейным датам учреждения (50 лет, 75 лет, 100 лет;) - до 1000 руб.
- к юбилейным датам работника (50 лет, 55 лет, 60 лет и 65 лет) - до 1000 руб.
- к дню рождения сотрудников 500 руб.
- к праздничным дням и профессиональному празднику до 3000 руб.
- за высокий уровень исполнения важных и срочных заданий, не предусмотренных планом работ учреждения или конкретного работника, и не связанных с выполнением основных должностных обязанностей до 3000 руб.
- по итогам организации и проведения на базе учреждения мероприятий различной направленности, перечень которых не включен в показатели стимулирования работников учреждения до 3000 руб.

4.3. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться учреждением как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

Конкретные размеры премиальных выплат устанавливаются исходя из имеющихся на эти цели средств фонда стимулирования труда работников учреждения.

4.4. Порядок, размеры, условия и основания назначения указанных выплат оговариваются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

Предложения по премированию работников готовятся администрацией учреждения и выносятся на обсуждение комиссии по премированию. Решение премиальной комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения издает приказ о премировании.

4.5. Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

- в связи со смертью близких родственников – 2000 руб.
- на лечение (в зависимости от тяжести заболевания) – до 2000 руб.
- в связи с кражами, пожаром, наводнением – 2000 руб.

Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя учреждения.