

СОГЛАСОВАНО

Президент ПКО

Вороженица А.В.

Протокол № 3 от 29.11.2024г.

СОГЛАСОВАНО

На общем собрании коллектива

Протокол № 3 от 29.11.2024г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующая МБДО №153

С.В.Выдрина

Приказ № 472 от 03.12.2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О 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

Стимулирование работников МБДОУ №153 «Детский сад общеразвивающего вида» 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.

Направлять не менее 75% стимулирующего фонда на премиальные выплаты по итогам работы, не более 22% - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, не более 3% - на иные поощрительные и разовые выплаты.

Исключить стимулирующие выплаты по итогам работы сотрудникам, работающим на условиях внутреннего совместительства.

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

Распределять экономию, сложившуюся по больничным листам, на выплаты по итогам работ работников ДОУ.

2. Премиальные выплаты по итогам работы

Премиальная выплата по итогам работы устанавливается работникам учреждения в виде премии по результатам выполнения ими должностных обязанностей за полугодие.

Установление премиальных выплат по итогам работы работникам учреждений из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в МБДОУ №153 «Детский сад общеразвивающего вида».

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.

Премиальная 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 января по июнь, - во 2 полугодие с июля по декабрь.**

2.1.2.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

МБДОУ №153 «Детский сад общеразвивающего вида» самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования по итогам работы среди различных категорий работников.

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.

МБДОУ №153 «Детский сад общеразвивающего вида» по согласованию с выборным профсоюзным органом и органом государственного-общественного управления 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.

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 педагогическим 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.

МБДОУ №153 «Детский сад общеразвивающего вида» 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.

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, заведующий 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 - передают оценочный лист, портфолио, 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 и 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.

Премиальные 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.

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).

Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику организации. Решение комиссии согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с управляющим советом.

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

Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и управляющим советом учреждения.

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

Премиальные 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, а общее собрание коллектива.

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.

Экономия по фонду распределяется: премиальные выплаты по итогам работы 75 %; не более 22% - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, не более 3% - на иные поощрительные и разовые выплаты.

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».

При переводе работника с одной должности на другую (в пределах одного ФОТ) ранее назначенная премиальная выплата сохраняется на срок до 6 месяцев, если при переводе работника оплата труда переходит в другой фонд, то премиальные выплаты осуществляются как вновь принятому сотруднику.

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—3000рублей,
- Прочему персоналу—1000 рублей.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным органом и органом государственно-общественного управления 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 срочных работ, оперативность и качественный результат; интенсивность труда (наполняемость класса выше нормы);

стимулирующая выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений, дошкольных групп при общеобразовательных учреждениях;

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

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;

1000 рублей воспитателям, младшим воспитателям семейных групп учреждений;

885 рублей педагогическим работникам учреждений (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, социальный педагог, 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.

Специальная выплата медицинским работникам дошкольных образовательных учреждений (далее - выплата медицинским работникам), назначается в следующих размерах:

1885 рублей 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.

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.

Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам муниципальных образовательных учреждений, молодым специалистам (далее - выплата молодым специалистам) в размере 8046 (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно 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".

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника. К заявлению прилагаются 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 и(или) сведения о трудовой деятельности, полученные в соответствии со [статьей 66.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации; (в ред. [постановления](#) администрации г. Кемерово от 04.12.2020 N3514)
- 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 (п.3.1.4 в ред. [постановления](#) администрации г. Кемерово от 16.09.2019 N2431).

Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов муниципальных образовательных учреждений, в размере 5748 рублей (с учетом районного коэффициента), выплачивается ежемесячно по основному месту работы (п.3.1.5 введен [постановлением](#) администрации г. Кемерово от 16.09.2019N 2431).

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.

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).

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. 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 и %
1.Выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат		
1	За работу с программами: 1.АИС ДОУ, электронная школа 2.0, 2.Ведение сайта ДОУ в Телеграмм (ежедневно) 3. Ведение официального сайта ДОУ 4.Мониторинг энергоэффективности 5.Сайт закупок 6. Работа с программой СБИС	1500 1000 1500 1500 1500 2000
2	По ведению табеля рабочего времени	2000
3	Написание меню-требование	1500
4	За выполнение общественной работы: 1. Ответственного за ПБ, ГО и ЧС 2. Охрана труда и соблюдение техники безопасности 3. Участие в общественных мероприятиях (работа общественной группы, внерабочие мероприятия) 4. Профсоюз	1000 1500 1000 1000
5	По доставке документации учреждения	500
6	- за качественное выполнение дополнительной сезонной работы,требующей дополнительных затрат времени. 1. За уборку снега, льда с кровли МБДОУ 2. За уборку снега с построек находящихся на территории 3.За ворошение и уборку снега и льда с территории МБДОУ 4.Сезонная уборка: за стрижку газона, кустарников, уборка листвы	3000 1000 1000 1000
2.Реализацию отдельных видов деятельности учреждения		
7	1.За благоустройство территории 2.За работу на цветниках ДОУ и огороде (посадка, прополка, полив) .	1500 500
8	За качественное выполнение дополнительной работы, активное участие в творческих группах.	500
9	За качественное выступление и высокий профессионализм в качестве актёра на празднике в других группах	1000
10	4.За ремонт и пошив постельного белья, штор, покрывал, ремонт ковровых покрытий	2000
11	За мероприятия, направленные на повышение авторитета имиджа учреждения, выполнение дизайнерской работы, оформление интерьера учреждения.	1000
12	За мероприятия, направленные на повышение авторитета и имиджа учреждения, проведение мероприятий для слушателей курсов.	1000
13	За качественное выполнение дополнительной работы, активное участие в общественных внеплановых мероприятиях учреждения.	1000
14	За качественное выполнение дополнительной работы при замене временно отсутствующих работников учреждения	1000
15	За выполнение погрузочно-разгрузочных работ	1000
16	За выполнение работ по ежедневной доставке овощей из овощехранилища	1500
17	За выполнение работ в овощехранилище по переработке овощей и содержание помещения в порядке	1000

18	За поддержание санитарного состояния помещения, оборудования, не закреплённого должностной инструкцией.	500
3. Организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения		
19	За участие в семинарах, конференциях в качестве докладчика: на уровне ДОУ Районный Городской Областной	300 500 700 1000
20	Качественное выполнение ремонтных работ (в период ремонта)	1000
21	Физическая культура сотрудников (ГТО)	1000
22	За качественное выполнение дополнительной работы реализацию программ (планов) наставничества, осуществление работы с молодыми специалистами.	1000
23	За участие или призовое место детей в конкурсах включенные в перечень критериев и показателей эффективности деятельности муниципальных организаций для воспитанников: Районный (участие) Победа Городской(участие) Победа Областной (участие) Победа	500 1000 1000 1500 1500 2000
24	Количество воспитанников старшего дошкольного возраста, сдавших нормы ВФСК ГТО 1. От 1 до 5 человек 2. От 5 до 10 человек	1000 2000
25	За участие и победу в конкурсах : Очные: - Педагог-психолог - Воспитатель года - Молодой педагог - Мой лучший урок - Логопед года - Командные соревнования Хакатон - Конкурс для пар наставник + молодой педагог Заочные: - Воспитатели России Районный уровень (участие) Лауреат, победитель Городской уровень (участие) Лауреат, победитель Областной уровень (участие) Лауреат, победитель	2000 3000 2000 2000 2000 3000 2000 3500 1000 2000 2000 3000 2000 3000

	Всероссийский уровень(участие) Лауреат, победитель	2000 3000
26	Участие во Всероссийских профессиональных конференциях (организованных НМЦ) Очное участие (выступление в качестве спикера) Заочное участие (наличие публикации)	 3000 1500

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 - 1000 руб.
- к юбилейным датам работника - 1000 руб.
- ко дню рождения сотрудников - 500 руб.
- к праздничным дням и профессиональному празднику 1000 руб.

4.3. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться учреждением в абсолютном значении.

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, документов (свидетельство о рождении, свидетельство о смерти и др.).

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

Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя учреждения.

