

комитет образования и науки администрации города Новокузнецка
муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 107»



СОГЛАСОВАНО

Председатель ОСР
МБ ДОУ «Детский сад № 107»
[Signature] С.Н. Горностаева
«22» 09. 2016 г.

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий
МБ ДОУ «Детский сад № 107»
[Signature] И.В. Ефимова
Приказ № 70 от 22.09.2016

ПОЛОЖЕНИЕ
О СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 107»

Принято на общем собрании
работников МБ ДОУ
«Детский сад № 107»
Протокол № 1 от 22.09.2016

Новокузнецкий городской округ,
2016г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 107» (далее - Положение) разработано на основании Постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 29.08.2016г. № 339 «О внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011г. № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений», решения Новокузнецкого городского Совета народных депутатов от 14.09.2016г. № 12/169 «О внесении изменений в решение Новокузнецкого городского Совета народных депутатов от 30.03.2011г. № 3/26 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования города Новокузнецка». Положение является локальным нормативным актом Учреждения и распространяется на всех его работников, за исключением заведующего Учреждением.

1.2. Стимулирование работников Учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Основанием для стимулирования работников Учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое 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.

1.4. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда, конкретные виды и доли каждого вида выплат стимулирующего характера и распределяет фонд в пределах рекомендуемых значений по видам:

- премиальные выплаты **по итогам работы – 50%** от стимулирующего фонда;
- выплаты за **интенсивность и высокие результаты работы – 47%** от стимулирующего фонда;
- **иные поощрительные и разовые выплаты - 3%** от стимулирующего фонда.

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

2. Премииальные выплаты по итогам работы

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам Учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по распределению стимулирующего фонда (далее - Комиссия), образованной в Учреждении, с обязательным участием в ней председателя общего собрания работников Учреждения.

2.2. Учреждение самостоятельно определяет Положением периоды, за которые устанавливаются и выплачиваются данные выплаты.

2.3. Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются ежемесячно и устанавливаются всем работникам Учреждения два раза в год на основании результатов их деятельности за полугодие. Первый период текущего года определяется с января по июнь включительно, второй период – с июля по декабрь включительно. В первом полугодии (с января по июнь) устанавливаются выплаты по итогам работы за второе полугодие предыдущего периода (с июля по декабрь). Размеры премиальных выплат по итогам работы устанавливаются работникам в абсолютном значении в пределах выделенных средств и максимальными размерами не ограничиваются.

2.4. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время, в т.ч. при приеме на работу или увольнении за расчетный период.

2.5. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются вновь принятым на работу работникам на основании результатов их деятельности (выполнение ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками) по итогам предыдущего месяца независимо от количества отработанных ими дней. Установленные премиальные выплаты по итогам работы вновь принятым на работу работникам выплачиваются в текущем месяце пропорционально отработанному им времени в предыдущем месяце.

2.6. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премии по итогам работы за расчетный период, в котором совершено нарушение, не начисляются.

2.7. Отмена премиальных выплат по итогам работы утверждается приказом заведующего Учреждением.

2.8. Порядок установления премиальных выплат по итогам работы определяется настоящим Положением по каждой категории работников на основании достижения установленных показателей эффективности деятельности, разработанных для каждой категории работников Учреждения.

2.9. Учреждение по согласованию с председателем общего собрания работников Учреждения устанавливает показатели стимулирования в разрезе категорий работников.

Установленные показатели стимулирования связаны с результативностью труда и относительно стабильны в течение учебного года.

При заполнении оценочных листов не все показатели стимулирования измеряются каждое полугодие. При этом их базисная оценка распространяется и на следующий расчетный период.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

Индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования отражается в оценочных листах для каждой категории работников.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант имеет соответствующую оценку.

Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальный 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 Учреждения по виду выплат.

Для каждой категории работников Учреждения устанавливается следующее максимальное количество баллов:

- педагогические работники - **100 баллов,**
- учебно-вспомогательный персонал - **40 баллов,**
- младший обслуживающий персонал - **30 баллов.**

2.10. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам Учреждения определяется исходя из количества набранных оценок в расчетном периоде, стоимости единицы балла и времени, отработанного в предыдущем месяце.

В случае отсутствия работника на рабочем месте в текущем месяце (период временной нетрудоспособности, нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы и др.) установленные ему премии по итогам работы за предыдущее полугодие выплачиваются пропорционально отработанному им времени в предыдущем месяце. В случае отсутствия работника на рабочем месте в текущем месяце в связи с увольнением, отпуском по беременности и родам установленные ему премии по итогам работы за предыдущее полугодие не выплачиваются в последующие месяцы текущего полугодия.

В случае отсутствия работника на рабочем месте в предыдущем месяце (период временной нетрудоспособности, нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы и др.) установленные ему премии по итогам работы за предыдущее полугодие выплачиваются в течение текущего месяца пропорционально отработанному им времени в предыдущем месяце.

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

В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение полугодия, на которое устанавливается стимулирующая выплата, производится перерасчет стоимости одного балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размер начисленных выплат.

Перечень показателей стимулирования работников Учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей зафиксирован в оценочных листах для каждой категории работников (Приложение № 1).

Заведующий Учреждением обеспечивает до 10 числа месяца, следующего за расчетным периодом (январь, июль) представление в Комиссию оценочных листов по итогам работы на всех работников Учреждения с заполненной информацией о:

- достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;
- набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат.

Заведующий Учреждением обеспечивает Комиссию информацией 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.

Оценочные листы подписываются работником (при оценке результатов своей деятельности и после ознакомления с оценкой комиссии), председателем Комиссии, председателем общего собрания работников Учреждения, заведующим Учреждения.

2.12. Комиссия рассматривает оценочные листы каждого работника Учреждения, принимает решение о соответствии самооценки работника зафиксированным в документации Учреждения результатам выполнения им должностных обязанностей. При несовпадении оценки комиссии с самооценкой работника составляется протокол разногласий.

Комиссия составляет сводный оценочный лист, отражающий итоговое количество набранных баллов всеми работниками Учреждения.

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

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

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого заведующий Учреждением готовит проект приказа, в котором указан размер причитающейся выплаты каждому работнику, для согласования с председателем общего собрания работников Учреждения.

2.13. Согласованный с председателем общего собрания работников Учреждения и утвержденный приказ по Учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы и доводится до сведения каждого работника, указанного в приказе, под роспись.

Приказ об установлении премиальных выплат из стимулирующего фонда по итогам работы издается ежемесячно в случае изменения стоимости единицы балла.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам ежемесячно по итогам предыдущего месяца.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам в абсолютном значении в пределах выделенных средств и максимальными размерами не ограничиваются.

3.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом заведующего по согласованию с председателем общего собрания работников Учреждения.

3.4. Виды выплат за интенсивность и высокие результаты работы:

3.4.1. Выплаты за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем безопасности и жизнеобеспечения учреждения:

№ п/п	Виды стимулирующих выплат за особый режим работы	Сумма
1	Организация и качественное проведение мероприятий по ГО и ЧС	500-00
2	Качественное осуществление пропускного режима	300-00
3	Осуществление постоянного контроля, за функционированием ворот, центральных калиток	300-00
4	Эффективная организация работы по созданию безопасных условий для осуществления образовательного процесса	800-00
5	Организация и качественное проведение мероприятий по охране труда	300-00
6	Организация и качественное проведение мероприятий по антитеррористической безопасности	500-00
7	Организация и качественное проведение мероприятий по противопожарной безопасности	500-00

3.4.2. Выплаты за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения:

№ п/п	Виды стимулирующих выплат за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения	Сумма
1	Активное взаимодействие с социокультурной средой города, качественное проведение и участие в социально-значимых акциях	500-00
2	Качественная подготовка и участие:	
2.1.	• в районных форумах, выставках, фестивалях, ярмарках, семинарах, методических объединениях и др. (очное участие),	500-00
2.2.	• в районных форумах, выставках, фестивалях, ярмарках, семинарах, методических объединениях и др. (заочное участие),	300-00
2.3.	• в городских форумах, выставках, фестивалях, ярмарках, семинарах, методических объединениях и др. (очное участие),	2000-00
2.4.	• в городских форумах, выставках, фестивалях, ярмарках, семинарах, методических объединениях и др. (заочное участие),	700-00
2.5.	• в региональных форумах, выставках, фестивалях, ярмарках, семинарах, методических объединениях и др. (очное участие),	3000-00
2.6.	• в региональных форумах, выставках, фестивалях, ярмарках, семинарах, методических объединениях и др. (заочное участие),	1200-00
2.7.	• во всероссийских форумах, выставках, фестивалях, ярмарках, семинарах и др. (очное участие),	4000-00

2.8.	<ul style="list-style-type: none"> • во всероссийских форумах, выставках, фестивалях, ярмарках, семинарах и др. (заочное участие) 	1700-00
------	--	----------------

3	Наличие призовых мест в конкурсах профессионального мастерства:	
3.1.	<ul style="list-style-type: none"> • победитель очного конкурса федерального уровня, 	5000-00
3.2.	<ul style="list-style-type: none"> • победитель заочного конкурса федерального уровня, 	2300-00
3.3.	<ul style="list-style-type: none"> • лауреат, дипломант очного конкурса федерального уровня, 	4500-00
3.4.	<ul style="list-style-type: none"> • лауреат, дипломант заочного конкурса федерального уровня, 	2000-00
3.5.	<ul style="list-style-type: none"> • победитель очного конкурса регионального уровня, 	4000-00
3.6.	<ul style="list-style-type: none"> • победитель заочного конкурса регионального уровня, 	1700-00
3.7.	<ul style="list-style-type: none"> • лауреат, дипломант очного конкурса регионального уровня 	3500-00
3.8.	<ul style="list-style-type: none"> • лауреат, дипломант заочного конкурса регионального уровня, 	1500-00
3.9.		
3.10.	<ul style="list-style-type: none"> • победитель очного конкурса муниципального уровня, 	3000-00
3.11.	<ul style="list-style-type: none"> • победитель заочного конкурса муниципального уровня, 	1200-00
3.12.	<ul style="list-style-type: none"> • лауреат, дипломант очного конкурса муниципального уровня, 	2500-00
3.13.	<ul style="list-style-type: none"> • лауреат, дипломант заочного конкурса муниципального уровня 	1000-00
4	Качественное проведение мероприятий (семинаров, мастер-классов, конференций и других мероприятий для населения)	1000-00
5	Своевременное обновление и размещение информации на сайте учреждения	1000-00
6	Обзорные публикации о различных аспектах деятельности учреждения в периодической печати, в сети Интернет	1000-00
7	Систематическое и целесообразное использование в образовательном процессе современных образовательных технологий: <ul style="list-style-type: none"> • использование мультимедийных средств, компьютерных программ (с предоставлением в электронной версии образовательных мероприятий), видео-, аудиоаппаратуры (не менее 50% образовательных мероприятий); • применение здоровьесберегающих технологий (не менее 50% образовательных мероприятий) 	1000-00
8	Применение в образовательном процессе собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий, одобренных педагогическим советом Учреждения	1000-00
9	Осуществление инновационной и экспериментальной деятельности педагогическим работником	1000-00

3.4.3. Выплаты за успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат:

№ п/п	Виды стимулирующих выплат за успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат	Сумма
1	Качественное выполнение мероприятий по подготовке к проверке контролирующих органов (Кузбассобрнадзор, Роспотребнадзор, Госпожнадзор, КОиН, РОО, ЦБ и др.)	1000-00
2	Своевременное и качественное заполнение (корректировка) данных в АИС «Образование Кемеровской области»	2000-00
3	Своевременное и качественное заполнение (корректировка) данных в АИС ДОУ	1000-00
4	Своевременное размещение отчетности о закупках на Официальном сайте Российской Федерации в сети Интернет	500-00
5	Качественное выполнение мероприятий по подготовке учреждения: к новому учебному году, к различным праздникам	1000-00
6	Качественное проведение педагогами мероприятий для детей других групп (утренники, выставки детских работ и т.д.)	500-00
7	Качественное участие в праздниках для детей и исполнение ролей сказочных персонажей:	
7.1.	• главная роль на одном празднике	1000-00
7.2.	• главная роль на двух праздниках	2000-00
7.3.	• вторая роль на одном празднике	500-00
7.4.	• вторая роль на двух праздниках	1000-00
7.5.	• маленькая роль	500-00
8	Успешное и эффективное выполнение разовых поручений, связанных с обеспечением деятельности учреждения:	
8.1.	• от руководителя учреждения,	300-00
8.2.	• вышестоящих органов управления, РОО, КОиН и т.п.	500-00
9	Успешное и эффективное выполнение:	
9.1.	• срочных работ,	500-00
9.2.	• связанных с ликвидацией аварийных, экстренных ситуаций.	1000-00

3.4.4. Выплаты за выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников и непосредственно не связаны с образовательным процессом:

№ п/п	Виды стимулирующих выплат за выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников и непосредственно не связаны с образовательным процессом	Сумма
1	Организация своевременной оплаты питания сотрудников	300-00
2	Качественное заполнение и своевременное предоставление документов в бухгалтерию	700-00

3	Активное участие в субботнике:	
3.1.	• уборка мусора на закрепленной за работником территории,	300-00
3.2.	• погрузка мусора, листвы,	200-00
3.3.	• побелка бордюров и деревьев	200-00
3.4.	• уборка снега	300-00
3.5.	• уборка наледи	400-00
3.6.	• уборка складских помещений	300-00
4	Своевременная помощь в одевании детей раннего возраста на прогулку	400-00
5	Качественное ведение персонифицированного и воинского учета, пенсионных дел	1000-00
6	Обеспечение соответствующего санитарного состояния лестничных маршей, холлов и коридоров Учреждения в вечернее время	600-00
7	Качественное изготовление оборудования и иных конструкций:	
	• изготовление мелкого игрового и спортивного оборудования, рабочего инструментария	500-00
	• изготовление крупных конструкций	1000-00
8	Организация и осуществление качественного ремонта холодильного, технологического, теплового, электрооборудования оборудования, и других систем безопасности и жизнеобеспечения	2000-00
9	Качественная установка и настройка технологического, электрооборудования	1000-00
10	Участие в проведении ремонтных работ в помещениях и на территории Учреждения и качественное их выполнение:	
	• побелка потолков,	300-00
	• штукатурка и побелка потолков,	500-00
	• штукатурка крылец,	1000-00
	• покраска крылец,	500-00
	• покраска пола,	500-00
	• покраска окон,	500-00
	• покраска дверей,	500-00
	• покраска стен,	1000-00
	• покраска труб отопления, водоснабжения или канализации,	500-00
	• покраска детской мебели,	500-00
	• покраска технологического, физкультурного или игрового оборудования,	500-00
	• наклеивание обоев,	1000-00
	• частичная облицовка кафелем стен, пола	500-00
	• снятие краски с оконных рам 1 окна	100-00
	• снятие краски с оконных рам 1 окна с последующей их шпаклевкой	200-00
11	Своевременная очистка от снега:	
	• крыши здания,	2000-00

	<ul style="list-style-type: none"> • козырьков здания, • крыш веранд, • балконов и пожарных лестниц 	1000-00 500-00 300-00
12	Своевременная переборка овощей в хозблоке	300-00
13	Качественное выполнение функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей: <ul style="list-style-type: none"> • швеи (пошив штор, постельных принадлежностей или спецодежды), • садовника: <ul style="list-style-type: none"> - обрезка или посадка деревьев и кустарников, - посадка, полив или прополка цветников • художник-оформитель: <ul style="list-style-type: none"> - оформление интерьера помещений учреждения, - оформление стенда 	1000-00 1000-00 300-00 1000-00 500-00
14	Дежурство по учреждению в вечернее время (ответственный административный дежурный по приказу заведующего ДОУ)	200 – 00

3.4.5. Выплаты за интенсивность труда (наполняемость группы выше нормы) производятся работникам Учреждения ежемесячно при наличии перекомплекта

№ п/п	Вид выплат за интенсивность труда	Размер выплат
1	Наполняемость группы выше нормы (перекомплект)	30 руб./месяц за 1 ребенка - воспитателям
		10 руб./месяц за 1 ребенка - младшим воспитателям
2	Наличие в группе воспитанников любых четырех возрастов	1500 рублей воспитателям
		300 рублей младшим воспитателям
3	Наличие в группе воспитанников любых трёх возрастов	1000 рублей воспитателям
		300 рублей младшим воспитателям
4	Наличие в группе воспитанников раннего и дошкольного возраста	500 рублей воспитателям
		300 рублей младшим воспитателям

3.4.6. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам Учреждения - молодым специалистам (далее - выплата молодым специалистам) выплачивается работникам, для которых Учреждение является основным местом работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-03 «Об образовании» (далее - Закон).

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере:

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.

3.4.7. Специальные выплаты педагогическим и медицинским работникам, младшим воспитателям, выполняющим должностные обязанности в Учреждении на одну ставку и более устанавливаются из расчета:

- 1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям, медицинским сестрам Учреждения;
- 885 рублей педагогическим работникам Учреждения (педагогу-психологу, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю, старшему воспитателю).
- При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическими и медицинскими работниками должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты осуществляется пропорционально нагрузке.

Выплата назначается при соблюдении следующих условий:

- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур;
- отсутствие несчастных случаев и травм у детей (педагогических работников и младших воспитателей);
- выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам повозрастной диспансеризации (для медицинских работников).

Выплата назначается на квартал. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

Выплата осуществляется пропорционально фактически отработанному времени в текущем месяце.

3.5. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы зависит от объема и качества выполненных работ.

3.6. Сложившаяся экономия текущего месяца по данному виду выплат направляется на премиальные выплаты по итогам работы в текущем месяце.

4. Иные поощрительные и разовые выплаты

4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда.

4.3. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам Учреждения приказом заведующего по согласованию с председателем общего собрания работников Учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

4.4. Материальная помощь сотрудникам Учреждения выплачивается на основании его письменного заявления.

4.5. Размер иных поощрительных и разовых выплат устанавливается Учреждением в абсолютном значении.

4.5. Виды иных поощрительных и разовых выплат:

№ п/п	Виды иных поощрительных и разовых выплат	Сумма
Виды разовых премий:		
1	Юбилейные даты работников: 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет	1000-00
2	Профессиональные и государственные праздники	150-00
3	25 лет педагогического стажа, 40 лет общего стажа	1000-00
Виды материальной помощи:		
1	Знаменательные события (рождение ребенка, бракосочетание)	1000-00
2	Длительное лечение сотрудника на платной основе	1000-00
3	Смерть близкого родственника (матери, отца, мужа, жены, сына, дочери)	2000-00
4	Тяжелое материальное положение в семье	1000-00
5	Обучение сотрудников на контрактной основе: • электробезопасность, • пожарно-технический минимум, • охрана труда, • повышение квалификации	1000-00 1000-00 2000-00 2000-00

4.6. Сложившаяся экономия текущего месяца по данному виду выплат направляется на премиальные выплаты по итогам работы в текущем месяце.

5. Заключительные положения

5.6. Положение принимается на общем собрании работников Учреждения, согласовывается с председателем общего собрания работников Учреждения, утверждается приказом заведующего Учреждением.

5.7. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется в том же порядке, как и его рассмотрение.

5.8. Срок данного положения не ограничен. Данное положение действует до принятия нового.

5.9. Настоящее Положение вступает в силу и распространяет своё действие на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2016 года.