

(Согласовано:  
Председатель п\к  
\_\_\_\_\_ Т.В. Кузнецова  
Протокол №  
« 27» декабря 2022 года

Утверждено:  
Заведующий МАДОУ № 21  
\_\_\_\_\_ Е.С. Помогаева  
Приказ № 269  
27 декабря 2022 года

## **Положение о стимулировании работников**

**Муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения № 21 «Детский сад  
комбинированного вида»**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано 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, и распределяет его на выплаты стимулирующего выплаты:

- 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 и органом государственно-общественного управления.

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

1.4. Экономия за счет вакантных ставок распределяется в таком же соотношении, как процентное распределение стимулирующего фонда. Экономия, сложившаяся за счет вакантных ставок, направляется на оплату за интенсивность и высокие результаты труда.

## 2. Премии по итогам работы

2.1. Стимулирующая выплата по итогам работы устанавливается для каждой категории работников учреждения в виде премии по результатам выполнения ими должностных обязанностей.

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 и представителя органа государственного управления.

Перечень показателей стимулирования работников учреждений по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно, с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации и управляющего Совета (или иного органа самоуправления, обеспечивающим в соответствии с Уставом, государственно-общественный характер управления учреждением), который является неотъемлемой частью локального акта учреждения, регламентирующего порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

Премияльные выплаты по итогам работы работникам устанавливаются по результатам работы МАДОУ № 21 за полугодие и выплачиваются в течение 6-ти месяцев: первое полугодие - с января по июнь месяц, второе полугодие с июля по декабрь месяц.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

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, премияльная 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. Максимальное количество баллов устанавливается по категориям работников учреждения:

- Воспитатели, старшие воспитатели – 100 баллов;
- Прочий педагогический персонал (учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, ПДО, инструктор по ФИЗО) - 60 баллов;
- Прочий АУП (завхоз, шеф-повар) - 40 баллов
- Учебно-вспомогательный персонал (делопроизводитель, младший воспитатель, медицинский персонал) – 50 баллов;
- Повара – 30 баллов;
- Обслуживающий персонал (машинист по стирке белья, дворник, сторож, кухонный рабочий, вахтер) – 30 баллов.

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.

Работнику не качественно или не в полном объеме выполнившему возложенные на него виды дополнительных работ, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут быть отменены или изменены в размерах, приказом руководителя.

Работникам учреждения, отказывающимся заполнять оценочный лист по личным мотивам или отсутствующим на работе по уважительным причинам в период проведения самооценки в оценочных листах, мониторинговая группа вправе заполнить оценочные листы и проставить свою оценку деятельности этих сотрудников.

### *Порядок заполнения оценочных листов:*

Премиальная комиссия совместно с руководителем МАДОУ №21 самостоятельно разрабатывает показатели деятельности по каждой категории работников ДОУ. (Показатели оценки качества работы в МАДОУ № 21 по каждой должности прописаны в приложении № 1 к настоящему Положению).

Каждому работнику МАДОУ № 21 выдается оценочный лист, в котором работник оценивает результаты своей работы, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей деятельности.

Заполненные работниками оценочные листы передаются в мониторинговую группу, которая утверждается приказом руководителя.

В состав мониторинговую группу входят: руководитель учреждения, старший воспитатель, старшая медицинская сестра, заведующая хозяйством, делопроизводитель. Они дают оценку качества деятельности работникам соответствующих категорий, проставляя баллы в оценочных листах работников.

Работники МАДОУ №21 передают заполненные оценочные листы:

- Воспитатели и прочий педагогический персонал – старшему воспитателю;
- Младшие воспитатели – старшей медицинской сестре;
- Работники из числа обслуживающего персонала – заведующей хозяйством;
- Работники из числа административно-управленческого персонала, медицинские работники, старший воспитатель, делопроизводитель – руководителю учреждения.

Руководитель МАДОУ №21 дает оценку деятельности каждому сотруднику МАДОУ №21.

2.6. Руководитель учреждения обеспечивает в установленные сроки представление в мониторинговую 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.

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. (приложение №2 к настоящему Положению).

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

2.8. Работникам учреждения, выполняющим работу на условиях внешнего совместительства количество баллов устанавливается по должности пропорционально нагрузке.

Работники, имеющие внутреннее совместительство, а также совмещающие 2 и более должностей оценивают себя и заполняют оценочные листы по основной занимаемой должности.

2.9. Стимулирующую надбавку **работникам вновь принятым и вышедшим из декретного отпуска устанавливается стимулирующая надбавка не менее месяца и до следующего оценочного периода в размере:**

- АУП и педагогическим работникам - **3000 руб.**
- АУП и педагогическим работникам принятым по внешнему совместительству **2000 руб.**
- Учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, медицинскому работнику - **2000 руб.**

2.10. 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.

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.

### 3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с 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 класса выше нормы);

3.1.1. На основании Постановления Коллегии администрации Кемеровской области № 429 от 14.10.2013г. специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений, назначается в следующих размерах:

**1885,00 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждений;**

**885,00 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 закалывающих 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 (п.3.8. введ. Постановление администрации г. Кемерово от 04.02.2014г. № 193).

3.1.2. На основании Постановления Коллегии администрации Кемеровской области № 110 от 27.02.2012г. специальная выплата медицинским работникам дошкольных образовательных учреждений (далее - выплата медицинским работникам), назначается в следующих размерах:

**1885,00 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 по возрастной 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 ( п.3.9. Постановление администрации г. Кемерово от 04.02.2014г. № 193).

3.1.3. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам муниципальных образовательных учреждений, молодым специалистам (далее - выплата молодым специалистам) в размере 8046,00 рублей ( с учетом районного коэффициента) выплачивается по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в [абзаце втором пункта 2 статьи 14](#) Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 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.

Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов муниципальных образовательных учреждений, в размере 5748,00 рублей (с учетом районного коэффициента), выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

4. Показатели стимулирования (индикаторы их измерения, значение индикатора) за реализацию дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

4.1. 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 МАДОУ № 21.

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

4.3. Выплаты производятся в абсолютном значении или за фактически отработанное время (в приказе конкретизируется).

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

№ п\п	Наименование премиальных выплат	Размер доплат
1.	За своевременное размещение, содержание и обновление сайта ДОУ	От 1000 до 5000
2.	Выполнение работ по обеспечению безопасности детей и сотрудников дошкольного учреждения.	От 1000 до 3000
3.	Выполнение работ с электронной базой учреждения: - за работу с АИС «Электронная школа 2.0» - за мониторинг энергоэффективности АРМ - ведение заполнения электронного больничного листа - выполнение работы по сайту bus.gov.ru - выполнение работы по сайту «Госзакупки» - ведение и заполнение электронного отчета Доксель - ведение и заполнение отчета о трудовой деятельности в электронном виде - ведение госпублика ДОУ в соц. сетях, «Вконтакте»	От 1000 до 5000 От 1000 до 5000 От 1000 до 3000 От 1000 до 3000 От 1000 до 5000 От 1000 до 5000 От 1000 до 5000 От 1000 до 5000
4.	За организацию и проведение: семинаров, педагогических советов, открытых занятий, участие в городских конкурсах, выставках, фестивалях.	От 1000 до 5000
5.	Выполнение дополнительного объема работ в ПМПК: - городской уровень - уровень ДОУ	От 1000 до 2000 От 1000 до 1000
6.	Членам постоянно действующей комиссии: • По инвентаризации материальных ценностей ДОУ • Мониторинговая группа по оценке качества деятельности работников (один раз в полгода) • По распределению премиальной надбавки	От 1000 до 2000 От 1000 до 2000 От 1000 до 2000
7.	За выполнение общественной работы: • охрана труда, соблюдение ТБ, • пожарная безопасность, • охрана детства (проведение оздоровительно-профилактических мероприятий)	От 1000 до 3000 От 1000 до 3000 От 1000 до 2000
8.	За доставку документов в различные организации города; Использование личного транспорта (амортизация, бензин).	От 1000 до 5000 От 1000 до 5000
9.	За работу с органами социального обслуживания населения, оформление компенсационных выплат по родительской оплате за детский сад;  Выполнение работы по контролю за своевременностью погашения родительской платы за содержание	От 1000 до 3000   От 1000 до 3000

	воспитанников в ДОУ; Выполнение работы по контролю за своевременностью погашения родительской платы за платные услуги в ДОУ;	От 1000 до 3000
10.	Работа воспитателей по содержанию в порядке территории своего участка Работа воспитателей по содержанию в порядке спортивной площадки	От 1000 до 5000 От 1000 до 3000
11.	За разработку нормативно-организационной базы ДОУ	От 1000 до 3000
12.	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ДОУ среди населения: работа с НМЦ и КРИП и ПРО, другими организациями.	От 1000 до 5000
13.	За выполнение оформительских работ: <ul style="list-style-type: none"> <li>• выставка детских рисунков,</li> <li>• тематические выставки к праздничным дням, детским праздникам (за изготовление театральных декораций и масок).</li> <li>• Оформление окон к праздничным датам</li> </ul>	От 1000 до 3000 От 1000 до 3000 От 1000 до 5000
14.	Выполнение работ за участие на праздниках, утренниках <ul style="list-style-type: none"> <li>• в качестве актеров</li> <li>• в качестве ведущего</li> </ul>	От 1000 до 3000 От 1000 до 3000
15.	Контроль и техническое обслуживание: <ul style="list-style-type: none"> <li>• медицинской техники</li> <li>• оборудования пищеблока и прачечной</li> </ul>	От 1000 до 2000 От 1000 до 2000
16.	Выполнение работ по разгрузке продуктов питания.	От 1000 до 2000
17.	Выполнение работ по ежедневной доставке овощей из подвального помещения ДОУ. За обработку и чистку овощей.	От 1000 до 2000 От 1000 до 3000
18.	За выполнение работ по ремонту и изготовлению: <ul style="list-style-type: none"> <li>• мебели, спортивного инвентаря и оборудования,</li> <li>• наглядных пособий,</li> <li>• монтажу учебного и хозяйственного оборудования.</li> </ul>	От 1000 до 5000 От 1000 до 5000 От 1000 до 5000
19.	За ведение табеля учета рабочего времени, за ведение табеля учета посещаемости детей в ДОУ.	От 1000 до 2000 От 1000 до 2000
20.	Выполнение работы по побелке овощехранилища, уборке в овощехранилище	От 1000 до 5000
21.	За организацию медицинских осмотров и прохождение сантехминимума сотрудников. Написание меню-требование	От 1000 до 3000 От 1000 до 5000
22.	За работу связанную с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения	От 1000 до 3000

	ДОУ (один раз в квартал)	
23.	За выполнение печатных работ: <ul style="list-style-type: none"> <li>• учебных программ,</li> <li>• методических разработок к учебным курсам,</li> <li>• сценариев к праздникам, тематическим вечерам.</li> </ul>	От 1000 до 5000 От 1000 до 5000 От 1000 до 5000
24.	Выполнение работ по благоустройству территории и помещений ДОУ (посадка, полив, прополка цветов и огородов)	От 1000 до 3000
25.	Покраска малых форм, стрижка кустов, очистка участка от сухой травы в летний период ,снега в зимний период	От 1000 до 3000
26.	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию пищеблока, прачечной, групп.	От 1000 до 3000
27.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременность и качество оформления документации)	От 1000 до 3000
28.	За выполнение особо важных и срочных работ оперативность и качественный результат	От 1000 до 3000
29.	Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей (прачечной, пищеблока, групп) .	От 1000 до 3000
30.	Выполнение противопожарных мероприятий с сотрудниками ДОУ	От 1000 до 3000
31.	За участие в подготовке ДОУ к новому учебному году: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ремонт: побелка, покраска, наклеивание обоев, штукатурка</li> <li>• оформление групповых приемных в соответствии с образовательной программой</li> </ul>	От 1000 до 5000 От 1000 до 5000
32.	За выполнение работ по уборке территории от снега, сухой травы (сезонные).	От 1000 до 3000
33	Выполнение работы по очистке территории ДОУ от снега в выходные и праздничные дни	От 1000 до 5000
34	Выполнение работ по пошиву костюмов	От 1000 до 5000
35	Организация и выполнение фото, видео роликов Помощь в организации фото, видео роликов	От 1000 до 5000 От 1000 до 2000
36	Выполнение работ по контролю за соблюдением СанПин (сантройка)	От 1000 до 2000
37	Выполнение работы по приему и раздаче питьевой воды «Галинка» по группам	От 1000 до 2000

4.3.1. Реализация отдельных видов деятельности возлагается на работников приказом руководителя МАДОУ № 21 или в приказе по премированию с указанием выполненных работ.

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

4.5. 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 государственного управления. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражаются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

## **5. Стимулирующие выплаты за качество и высокие результаты работы**

5.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения в виде премий в случаях награждения государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами, наградами Кемеровской области, Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области, муниципального образования Кемеровской области.

5.2. Стимулирующие выплаты за качество и высокие результаты устанавливаются работникам учреждений в виде единовременных премий в случаях:

- награждения Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ, департамента образования и науки Кемеровской области - 2000 рублей.

- награждения Почетной грамотой, благодарственным письмом Главы города, управления образования - 2000 рублей.

- присвоения почетного звания РФ «Заслуженный учитель», «Народный учитель», «Отличник народного образования», награждения нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ», орденами и медалями РФ, Кемеровской области и др. награждениями и поощрениями - 2000 рублей.

5.3. Размер премии за качество и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

Порядок, размеры и условия назначения премии за качество и высокие результаты работы оговариваются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

## 6. Иные поощрительные и разовые выплаты

6.1. 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.

6.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя по согласованию с профсоюзным органом учреждения в виде разовых премий ( в приказе конкретизируется за какую работу и на каком уровне):

№ п\п	Наименование работ	Размер доплат
1.	К юбилейным датам работников учреждения (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет)	От 500 до 5000
2.	К праздничным дням и профессиональным праздникам <ul style="list-style-type: none"><li>• Новый год, 8 марта, 23 февраля, 1 и 9 мая, 12 июня, день дошкольного работника</li><li>• Подготовка и проведение тематических праздников.</li></ul>	От 1000 до 3000 От 1000 до 3000

6.3. 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.

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

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

- по подготовке ребенка к школе - от 1500 до 3000 рублей;
- в связи со смертью близких родственников – от 3000 до 5000 рублей;
- на лечение (в зависимости от тяжести заболевания) - от 2000 до 5000 рублей;
- в связи с рождением ребенка – от 2000 до 5000 рублей;
- на свадьбу сотрудника – от 3000 до 5000 рублей.

6.6. Выплаты материальной помощи оформляется приказом руководителя учреждения.

