

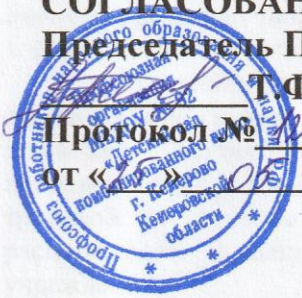
СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО МБДОУ № 92

Т.Ф.Мельчакова

Протокол № _____

от «_____» _____ 2021 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующая МБДОУ № 92

С.С.Ожогина

Приказ № _____

от «25» _____ 2021 г.



Принято на общем собрании

трудоового коллектива

МБДОУ № 92 «Детский сад комбинированного вида»

Протокол № 2 от 25.05.2021г

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 92
«Детский сад комбинированного вида»

СОГЛАСОВАНО:

Родительский комитет МБДОУ № 92

Ирина Орещенкова Е.В.

Протокол № 25 от мая 2021 г.

1. Общие положения

1.1. 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.

Основанием для стимулирования работников учреждения является достижение работником определенных количественных и качественных исполнений должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава, 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.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, и оформляются приказом руководителя учреждения.

Стимулирующие выплаты начисляются работникам учреждения за фактически отработанное время, кроме единовременных выплат и материальной помощи.

1.2. Доля стимулирующей части в общем фонде оплаты труда составляет 21,96 % из них (на педагогический персонал 60,7 %; на прочий персонал 43 %), и распределяется на стимулирующие выплаты в пределах рекомендуемых значений по видам:

1. премиальные выплаты по итогам работы 67,5 % от стимулирующего фонда из них: на педагогический персонал 62,9 % на прочий персонал 37,10 %.

2. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы 30% от стимулирующего фонда из них: на педагогический персонал 58,41 % на прочий персонал 41,90 %.

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

1.3. 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:

- 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.

1.4. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях внутреннего совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

1.5. Премиальные выплаты по итогам работы работникам, работающим на условиях совместительства устанавливаются только по основной должности.

1.6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений регламентируются нормативно-правовым актом органа местного самоуправления.

1.7. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и установление премиальных выплат в Учреждении осуществляется комиссией по премированию и распределению стимулирующих выплат работников МБДОУ № 92 (далее Комиссия).

В состав комиссии по премированию входят представители:

- педагогического персонала учреждения;
- АУП;
- прочего персонала;
- председатель ПК;
- члены мониторинговой группы.

Состав комиссий утверждается приказом заведующей Учреждением.

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

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

За заведующей 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

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.

Установление премияльных 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-общественного управления.

Размеры премияльных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.2. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за полугодие и выплачиваются:

- в первое полугодие с января по июнь,
- во второе полугодие с июля по декабрь.

2.3. Установление премияльной надбавки работникам учреждения осуществляется исходя из количества набранных баллов по показателям стимулирования, установленных для каждой категории работников и размера стимулирующего фонда, имеющегося у учреждения на момент установления премияльной надбавки (плановый размер стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года).

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.

2.4. Каждому показателю стимулирования работников учреждения установлены индикаторы его измерения, оцениваемые определенным количеством баллов.

Общая сумма баллов по показателям стимулирования определенной категории работников образовательного учреждения составляет максимальное количество баллов.

Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников учреждения:

- Воспитатели (в т.ч. старший воспитатель) – 100 баллов;
- Прочий педагогический персонал – 100 баллов;
- Учебно-вспомогательный персонал – 50 баллов;
- Административно-управленческий персонал – 50 баллов;
- Обслуживающий персонал – 30 баллов.

2.5. Порядок заполнения оценочных листов.

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

При внутреннем совмещении должностей, работник заполняет оценочный лист по основной должности.

2.5.2. Заполненные работниками оценочные листы передаются:

- Воспитатели, прочий педагогический персонал – старшему воспитателю;
- Младшие воспитатели – старшей медицинской сестре;
- Учитель-логопед – руководителю внутрисадового психолого-медико-педагогического консилиума;
- Работники из числа обслуживающего персонала - заведующему хозяйством.
- Работники из числа административно-управленческого персонала, старший воспитатель, медицинские работники – руководителю учреждения.

2.5.3. Члены мониторинговой группы в составе: руководитель учреждения, старший воспитатель, старшая медицинская сестра, завхоз, руководитель внутрисадового психолого-медико-педагогического консилиума, дают оценку

качества деятельности работникам соответствующих категорий, проставляя баллы в оценочных листах работников. Руководитель учреждения дает оценку результатов деятельности каждому работнику.

Разногласия, возникшие при установлении баллов самим работником и членами мониторинговой группы, разрешаются в присутствии работника, с изложением обоснованности оценки одной и другой сторонами. При невозможности разрешения, разногласия выносятся на обсуждение комиссии.

2.6. В установленные руководителем учреждения сроки, старшим воспитателем представляется в комиссию аналитическая информация:

- о набранной сумме баллов каждым работником учреждения;
- об итоговом количестве набранных баллов по учреждению;
- плановом размере стимулирующего фонда, которым учреждение располагает на момент установления премиальной надбавки работникам учреждения;
- «стоимости» единицы балла для педагогического, АУП персонала и прочего персонала (размеры стимулирующих фондов педагогического персонала + АУП и прочего персонала, соответственно деленные на итоговые количества баллов, набранные работниками данных категорий);
- размере причитающейся премиальной надбавки по каждому работнику учреждения, с учетом набранного количества баллов и стоимости единицы балла.

2.7. Размеры премиальной надбавки, устанавливаемой работникам учреждения, рассматриваются комиссией и согласовываются с председателем профсоюзной организации и представителем родительского комитета.

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

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

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

2.10. 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.

Обязательными условиями для установления надбавок стимулирующего характера являются: отсутствие дисциплинарных взысканий, добросовестное выполнение должностных обязанностей, отсутствие нарушений трудовой дисциплины.

2.11. Снижение размеров стимулирующих выплат:

С учетом тяжести допущенных нарушений работники могут быть лишены частично стимулирующих выплат в следующих случаях:

- за нарушение Устава Учреждения;
- за нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда и технике безопасности.

2.12. Работнику, получившему дисциплинарное взыскание, премиальная надбавка за месяц, в котором допущено нарушение, не начисляется (приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности направляется в бухгалтерию).

2.13. Педагогическому персоналу, работающему на основе совместительства, количество баллов из стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается согласно фактически отработанному времени.

2.14. На усмотрение учреждения в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается премиальная выплата) может производиться перерасчет стоимости единицы оценки премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размер начисленных выплат

2.15. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости единицы оценки; возможность перерасчета стоимости единицы оценки в расчетном периоде; порядок определения размера причитающейся выплаты, которые закрепляются в Положении.

2.16. Работнику (**воспитатели, прочий педагогический персонал и работники административно-управленческого персонала**) принятому на работу, переведенному на новую должность и вышедшему из отпуска по уходу за ребёнком, в межотчетный период, начисляется премиальная выплата, в размере 3000 рублей до начала очередного оценочного периода.

Работнику (**учебно-вспомогательного персонал**) принятому на работу, переведенному на новую должность и вышедшему из отпуска по уходу за ребёнком, в межотчетный период, начисляется премиальная выплата, в размере 2000 рублей до начала очередного оценочного периода.

Работнику (**обслуживающий персонал**) принятому на работу, переведенному на новую должность и вышедшему из отпуска по уходу за ребёнком, в межотчетный период, начисляется премиальная выплата, в размере 1000 рублей до начала очередного оценочного периода.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и родительским комитетом 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;
- премии за успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- интенсивность труда (наполняемость группы выше нормы);
- стимулирующая выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений;
- стимулирующая выплата медицинским работникам дошкольных образовательных учреждений;
- стимулирующая выплата педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений - молодым специалистам.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника.

3.2. 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.

3.3. 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.

3.4. 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).

3.5. 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 государственно-общественного управления. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражаются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

Перечень показателей за интенсивность и высокие результаты работы:

	Наименование работ	Размер доплат (руб)

Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения	Выполнение обязанностей ответственного за аттестацию педагогических работников	800
	- за качественное выполнение дополнительной работы секретарю мониторинговой комиссии и комиссии по премированию за ведение протоколов комиссии по премированию, распределению стимулирующей части фонда оплаты труда	500
	За изготовление методических пособий, нестандартного оборудования	1000
	За подготовку и предоставление персонифицированных данных, работу с Пенсионным фондом РФ, фондом соцзащиты	1000
	За разработку нормативно-организационной базы	1500
	За работу по ведению и пополнению сайта образовательного учреждения	1500
	Оператору по заполнению показателей автоматизированной информационной системы «Образование Кемеровской области» (АИС)	3000
	Оператору по заполнению показателей федерального электронного мониторинга реализации региональных планов мероприятий («дорожных карт») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» (КПМО)	1500
	За работу с электронными ресурсами Доксель, Закупки, Busgov.ru и другие	2500
	За работу с Фондом соцстрахования, учет и заполнение больничных листов	1000
	За работу по составлению меню-требования	3000
	За ведение табеля учета рабочего времени	1500
	За участие в детских праздниках в качестве актеров	500
	За разработку и реализацию авторских программ и методических разработок не входящих в основную общеобразовательную программу учреждения	1000
	За высокие результаты по укреплению физического и психического здоровья воспитанников	1000
	За качественное осуществление необходимой коррекции недостатков в физическом и (или) психическом развитии воспитанников	1000
	За активное участие в работе методических объединений, творческих групп	800
	За участие в инновационной деятельности МБДОУ	500
	За организацию дополнительных оздоровительных мероприятий, оказание профилактической помощи воспитанникам	500
	За организацию и (или) проведение семинаров, педагогических советов, открытых занятий: - район - город	1000 1300
За выполнение оформительских работ: выставка детских рисунков, тематические выставки к праздничным дням, детским праздникам	700	

	За участие в профессиональных конкурсах - района - города - области	1000 2000 3000
	За подготовку детей к смотрам, конкурсам, фестивалям	1000
	Оказание консультативной и методической помощи родителям по вопросам воспитания, обучения и развития детей	800
	Выступление в различных проектах (конференциях) КРИПКИПРО, МБОУ ДПО «Научно-методический центр», ГОУ СПО «Кемеровский педагогический колледж». Сумма установленной выплаты при соавторстве распределяется на всех членов. - Российский, Областной уровень - Городской	3000 2000
	За эстетическое оформление территории МБДОУ (дизайн участков, озеленение, постройки в зимний период)	1500
	Выполнение печатных работ (учебных программ, методических разработок, тематическим вечерам, сценариев к праздникам)	1000
	За организацию и использование инновационных форм взаимодействия с семьями для обеспечения полноценного развития воспитанников	1000
	За оказание помощи в проведении городской ПМПК	300
	За организацию психолого-педагогического сопровождения семей для обеспечения психического здоровья и развития личности воспитанников	1000
	За организацию и проведение консультационной профилактической деятельности с педагогами	500
Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения ОУ.	Подготовка к отопительному сезону	1000
	Выполнение обязанностей ответственного за антитеррористическую деятельность	700
	Выполнение обязанностей ответственного за пожарную безопасность	700
	Своевременное принятие мер по устранению аварийной ситуации в ДОУ и на его территории	1000
	За проведение генеральных уборок подсобных и служебных помещений (кроме лиц, в чьи должностные обязанности входит выполнение данной работы)	700
	Спиливание или уборка сучьев, веток после урагана	500
	За работу по устранению последствий природных факторов: (привлечение к очистке территории ДОУ от снега в период обильных снегопадов, содержание территории в надлежащем виде) * кроме дворника и заместителя заведующей по АХР	500
	За работу по содержанию мест складирования бытовых отходов в соответствии с требованиями СанПиН	3000
За работу по доставке писем, договоров и другой корреспонденции	700	

	За особый режим работы по уборке листвы $S=4200 \text{ м}^2$	1500
	За особый режим работы по уборке снега $S=2800 \text{ м}^2$	1500
	За очистку крыши от снега	2000
Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат	За участие в подготовке учреждения к началу учебного года - побелка потолков - покраска стен, окон, дверей и т.д. - наклеивание обоев - оформление групповых помещений	до 3000
	За выполнение разовых поручений	200
	- за качественное выполнение дополнительной работы участие в ремонтных работах по подготовке к новому учебному году: - покраска, оформление и ремонт детских игровых площадок	1000
	За мелкий ремонт	700
	За выполнение срочных работ по ремонту здания, оперативность и качественный результат	1000
	За выполнение работ по ремонту мебели, спортивного инвентаря и оборудования, наглядных пособий; монтажу учебного и хозяйственного оборудования	1000
	Выполнение погрузо-разгрузочных работ, производимых вручную - продукты питания, - мусор, хозтовары и др. тяжести	до 1000 до 1500
	За пошив костюмов, постельного белья и спецодежды для МОП	До 1500
	Выполнение обязанностей dietсестры	500
За успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность, качественный результат	1000	

3.8. В случае нахождения на длительном больничном листе и, в связи с этим, отсутствием возможности заполнения оценочного листа, работнику устанавливается надбавка в размере 10% от тарифной ставки до момента проведения следующей оценки деятельности работника.

Установление надбавки оформляется приказом руководителя учреждения.

3.9. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям ДОУ устанавливается в следующих размерах:

- 1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждения;
- 885 рублей прочему педагогическому персоналу 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 устанавливается с целью повышения качества образовательного процесса, обеспечения безопасности жизнедеятельности и сохранения здоровья детей, которое оценивается по следующим критериям:

- соблюдение требований охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологических норм;
- успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя, старшего воспитателя, старшей медицинской сестры);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов реализации общеобразовательной программы дошкольного воспитания;
- 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 осуществляется пропорционально штатной нагрузке и фактически отработанному времени.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в одном учреждении более чем на ставку, размер выплаты не увеличивается.

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

Для назначения выплаты издается приказ руководителя учреждения.

3.10. Специальная выплата медицинским работникам ДОУ устанавливается в следующих размерах:

- 1885 рублей старшей медицинской сестре.

Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:

- создание условий для сохранения здоровья и обеспечения безопасности жизнедеятельности воспитанников;
- успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя, старшего воспитателя, контролирующих органов);
- выполнение натуральных норм питания, организация качественного питания детей;
- обеспечение высокой посещаемости детьми детского сада, инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов профилактической работы и просветительской деятельности по снижению заболеваемости детей;
- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур.

Выплата 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 осуществляется пропорционально штатной нагрузке и фактически отработанному времени.

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

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

3.11. 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 № 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;

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.».

4. Выплаты за качество выполняемых работ

4.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя по согласованию с выборным профсоюзным органом и родительским комитетом учреждения в виде единовременных премий в случаях награждения государственными наградами в абсолютном значении в следующих размерах:

№ п/п	Категория	Сумма (руб)
1	Ведомственные	1000
2	Награды и почетные грамоты Кемеровской области	800
3	Почетная грамота управления образования и администрации города Кемерово	500

5. Премирование работников по результатам деятельности учреждения.

5.1. Премирование работников по результатам деятельности учреждения производится в случае сложившейся экономии фонда заработной платы.

5.2. Премирование производится по результатам работы учреждения за месяц, квартал, год.

Лица, не проработавшие полный расчетный период, премируются за фактически проработанное время.

6. Иные поощрительные и разовые выплаты

6.1. Иные поощрительные и разовые выплаты осуществляются за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда и экономии по фонду оплаты труда, с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

При установлении размера премии конкретному работнику учитывается его совокупный вклад в развитие и совершенствование деятельности учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

6.2. Предложения по премированию работников готовятся администрацией ДООУ и выносятся на обсуждение комиссии по премированию.

Решение премиальной комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель издает приказ о премировании.

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

- к юбилейным датам учреждения (50 лет, 75 лет, 100 лет;) – 1000 рублей;
- к юбилейным датам работника (50 и 55 лет, 60 и 65 лет) - 1000 рублей;
- к праздничным дням и профессиональному празднику – 1000 рублей.

6.4. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

- 1) в связи со смертью близких родственников - 2000 руб.
- 2) на лечение (в зависимости от тяжести заболевания) - от 2000 до 5000 руб.
- 3) в связи с кражами, пожаром, наводнением - до 2000 руб.

Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя учреждения.

6.5. Руководитель учреждения вправе направить сложившуюся по учреждению экономию фонда оплаты труда (компенсационной части, централизованной и стимулирующей) на увеличение работникам учреждения ранее установленного размера премиальной надбавки за показатели стимулирования, путем пересчета стоимости балла исходя из сложившегося размера экономии.

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

С 01.01.2014 г. зарплата административно-управленческого и педагогического персонала финансируется за счет средств областной субвенции. Соответственно вся экономия, сложившаяся по данному фонду, идет на стимулирование соответствующих категорий работников.