

ПРИНЯТО
решением Общего собрания
Протокол № от 15.12.2015
года

СОГЛАСОВАНО
Председатель Актива
Л.Н.Гурских

Гурских



УТВЕРЖДЕНО
Директор
Документ
Приказ № 43 от 2016 г. «06»

Положение о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам КГБУ «Бийский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам КГБУ "Бийский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей", определяет их виды, условия, размеры и порядок их установления.

Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании статей 29, 41 Закона Российской Федерации «Об образовании», Законом Алтайского края от 9 ноября 2004 года № 37-ЗС «Об оплате труда работников краевых государственных учреждений», Постановления Администрации Алтайского края от 19 апреля 2010 года №156 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных управлению Алтайского края по образованию и делам молодежи» в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения составляет не менее 15% (оптимальное значение 30%) фонда оплаты труда.

1.3. Необходимым условием стимулирования работников является добросовестное выполнение Устава, Правил внутреннего трудового распорядка и должностных инструкций.

1.4. Стимулирующие выплаты и премии назначаются при соблюдении следующих условий:

- за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом
- за проявление творческой инициативы, самостоятельности
- за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ
- прочие показатели высокой результативности труда работника
- отсутствие обоснованных жалоб воспитанников, педагогов;
- высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий.

1.5. Стимулирующие выплаты могут быть отменены или изменены приказом директора центра за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава. Некачественное исполнение планов работы, приказов и других нормативных правовых актов, обязательных для работы в учреждении, нарушения сроков предоставления отчетности, за нарушение действующего законодательства, выявленные по результатам проведенных проверок и ревизий деятельности учреждения и Правил внутреннего распорядка, до истечения срока действия приказа об их установлении, без предварительного уведомления работника.

1.6. Стимулирующие выплаты работникам осуществляются на основании приказа директора, в котором указывается как конкретный размер, так и в % к окладу работника.

2. Цели стимулирования

2.1. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся с целью:

- повышения качества воспитательного процесса и дополнительного образования;
- усиления материальной заинтересованности работников;
- развития творческой активности и инициативы.

3. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

3.1. Стимулирующий фонд оплаты труда делится на следующие части:

- постоянные стимулирующие выплаты педагогическим и иным работникам, установленные при тарификации;
- непостоянные стимулирующие выплаты:
 - единовременные стимулирующие выплаты;
 - единовременные стимулирующие выплаты при наличии экономии заработной платы (премии)

Размер частей определяется приказом директора на каждый период установления стимулирующих выплат.

3.2. Основанием для стимулирования воспитателей, заместителей директора по учебно-воспитательной и административно-хозяйственной работе, прочих педагогических работников, является результативность их труда, оцененная в соответствии с «Положением об оценке качества и результативности труда работников, а также показатели настоящего Положения. Основанием для стимулирования остальных работников являются показатели настоящего Положения.

3.3. Необходимым условием стимулирования работников является добросовестное выполнение Устава детского дома, Правил внутреннего трудового договора и должностной инструкции

3.4. После согласования результатов мониторинга профессиональной деятельности педагогов на заседании комиссии определяется общая сумма баллов по учреждению. Стоимость одного балла в рублях рассчитывается путем деления суммы стимулирующих выплат данной категории работников на общее количество баллов.

3.5. Размер стимулирующих выплат другим работникам учреждения определяется в соответствии с критериями результативности их профессиональной деятельности.

3.6. Стимулирующие выплаты работникам производятся на основании приказа директора учреждения.

3.7. Максимальный размер стимулирующей выплаты конкретному работнику ограничивается только возможностями образовательного учреждения.

3.8. Администрация детского дома создаёт комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников детского дома, в которую входят представители трудового коллектива, представительного органа и администрации детского дома.

3.9. Система стимулирующих выплат и надбавок работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты для всех категорий работающих.

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

3.11. Выплаты могут быть сняты без предварительного уведомления работников в случае:

- истечения срока договора или периода работы, на которой была установлена разовая компенсационная или стимулирующая выплата;
- перехода работника на другую должность, не дающую права на установленную выплату;
- письменного отказа работника от установленной выплаты;
- несвоевременная подготовка документов, отчетов, информации, справок и т.д.
- грубого нарушения охраны труда при выполнении своих должностных обязанностей;

3.12. Размер выплат может быть сокращен в условиях чрезвычайного бюджетного финансирования приказом директора по согласованию с активом центра.

4. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам.

4.1. Ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление воспитательных услуг и дополнительного образования .

Ежемесячная премия педагогическим работникам за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление услуг являются частью

заработной платы работников и определяется два раза в год по итогам профессиональной деятельности:

- в июле – по итогам работы за II полугодие предыдущего года (январь-июнь);
- в январе – по итогам работы за I полугодие текущего года (июль-декабрь).

Размер ежемесячной премии педагогическим работникам за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с «Положением об оценке результативности профессиональной деятельности», утвержденным приказом директора учреждения и согласованным с представительным органом.

4.2. Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени.

Ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени по профилю учреждения или педагогической деятельности, устанавливается в следующих размерах:

- для педагогических работников, имеющих ученую степень кандидата наук - 10 процентов, доктора наук - 20 процентов.

Ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени устанавливается после принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

4.3. Ежемесячная надбавка за наличие отраслевой награды.

Ежемесячная надбавка для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами (нагрудными знаками «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значками «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры и спорта») - 10 процентов;

4.4. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы.

Ежемесячная надбавка педагогическим работникам за непрерывный стаж работы в учреждениях образования на педагогических должностях устанавливается в размерах:

- от 5 до 10 лет – 5 процентов;
- от 10 до 15 лет – 10 процентов;
- свыше 15 лет – 15 процентов.

4.5. Ежемесячная надбавка выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу.

Ежемесячная надбавка выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, выплачивается в течение первого полугодия в размере 0,25 среднего балла.

4.6. Ежемесячные надбавки за интенсивность, напряженность и высокие результаты работы.

Выплаты за интенсивность, напряженность и высокие результаты работы устанавливаются приказом директора по согласованию с представительным органом по должностям работников учреждения в виде ежемесячной надбавки за:

- работу в составе ПМПК детского дома – до 3000-00 рублей
- работу с ПДН, КДН, органами опеки и попечительства и другими организациями города и края – до 3000-00 рублей
- результативность коррекционно-развивающей работы – до 5000 рублей
- наличие собственных методических и дидактических разработок, пособий, применяемых в воспитательном процессе – до 5000-00 рублей
- высокий уровень исполнительской дисциплины – до 3000-00 рублей
- обновление сайта детского дома – до 2000-00 рублей
- за сложность и напряженность работы – до 10000-00 рублей
- высокую результативность и качество работы – до 5000-00 рублей
- подготовка проектов на конкурсы образовательных учреждений – до 4000 руб.;
- участие в опытно-экспериментальной работе учреждения – до 10000 руб.;

- организация аттестации педагогических работников – до 5000 руб.;
- курирование молодых специалистов – до 3000 руб.;
- разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм обучения – до 5000 руб.

- подготовка граждан, желающих принять на воспитание в семью ребенка, оставшегося без попечения родителей на территории РФ- 10000 рублей.

4.7. Единовременные выплаты педагогическим работникам за:

- эффективное выполнение разовых поручений – до 5000-00 рублей
- длительный творческий труд – 5000-00 рублей
- отсутствие нарушений прав воспитанников – до 3000-00 рублей
- применение здоровьесберегающих технологий – до 5000-00 рублей
- индивидуально-профилактическая работа с детьми «группы риска» - до 3000-00 рублей
- эффективная работа с воспитанниками в каникулярное время – до 2000-00 рублей
- за организацию и проведение открытых мероприятий – до 5000-00 рублей
- за подготовку к новому учебному году – до 10000-00 рублей

4.8. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются педагогическим работникам на основании результатов их деятельности за месяц, квартал, год – до 15000 рублей.

4.9. Иные поощрительные выплаты.

Иные поощрительные и разовые выплаты осуществляются при наличии экономии фонда оплаты труда, устанавливаются приказом директора по согласованию с выборным органом в виде разовых премий к знаменательным и юбилейным датам, профессиональному празднику, за выполнение особо важных и срочных работ (п.7) и материальной помощи (п.8).

4.10. Вновь принятые педагоги предоставляют Портфолио с предыдущего места работы, заверенное директором учреждения. По результатам Портфолио им устанавливаются стимулирующие выплаты – до 5000 рублей.

4.11. Работники, совмещающие несколько должностей, стимулирующие выплаты получают по показателям деятельности по основной должности.

5. Стимулирующие выплаты директору, заместителям директора по УВР и АХР

5.1. Для директора устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг;
- премия по итогам работы.

Размер стимулирующих выплат директору зависит от показателей оценки результативности его профессиональной деятельности, которые включают в себя показатели эффективности деятельности учреждения.

Выплаты стимулирующего характера для директора учреждения осуществляются за счет централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений, который формирует Управление Алтайского края по образованию и делам молодежи, в объеме 1% от фонда оплаты труда работников учреждения.

Порядок и условия распределения централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений, критерии оценки результативности профессиональной деятельности руководителя и эффективность деятельности учреждения утверждаются приказом начальника Управления Алтайского края по образованию и делам молодежи.

5.2. Для заместителей директора устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное выполнение работ – до 5000-00 рублей
- качество методического руководства педагогическим коллективом- до 3000-00 рублей

- разработка и эффективная реализация программы развития детского дома – до 2000-00 рублей
- стимулирование педагогов за участие в профессиональных конкурсах, смотрах и т.д. – до 10000-00 рублей
- организация работы «школы молодого педагога» - до 15000 рублей
- эффективность работы по внутриучрежденческому контролю – до 5000-00 рублей
- высокий уровень организации аттестации педагогических работников детского дома- до 5000-00 рублей
- работу в составе ПМПК, аттестационных комиссий, экспертных групп – до 10000 рублей
- сложность и напряженность работы (эффективная организация и проведение открытых мероприятий, окружных семинаров, конференций и т.д., качественная организация работы общественных органов, попечительского совета, методического совета, творческих групп, педсоветов и т.п.) – до 5000-00 рублей
- подготовка граждан, желающих принять на воспитании е в семью ребенка, оставшегося без попечения родителей на территории РФ- 10000 рублей.
- высокую результативность профессиональной деятельности (высокий уровень контроля за хозяйственным обслуживанием и техническим состоянием здания. оборудования, территории, сохранность материальных ценностей, имущества детского дома, особый бесперебойный режим работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения детского дома, организация работ по благоустройству, озеленению и уборке территории детского дома) – до 10000-00 рублей
- сложность и напряженность работы – до 5000-00 рублей
- ежемесячная надбавка к должностному окладу заместителей руководителя с учетом квалификационной категории, ученой степени устанавливается в следующих размерах:
 - за наличие ученой степени кандидата наук – 10 процентов;
 - за наличие ученой степени доктора наук – 20 процентов.
- ежемесячная надбавка к должностному окладу заместителей руководителя, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школ РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входящих в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин – 10 процентов, Награжденных отраслевыми наградами (нагрудными знаками «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значками «Отличник народного просвещения» - 10 процентов.

-ежемесячная надбавка к должностному окладу заместителей руководителя по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности устанавливается в размере до 15 процентов должностного оклада в зависимости от значения показателя уровня квалификации. Значение показателя уровня квалификации определяется на основании экспертного заключения по оценке уровня профессиональной компетентности руководителей краевых государственных бюджетных учреждений на основе результатов квалификационного испытания, проведенного краевой экспертной группой.

5.3. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора осуществляются за счет фонда оплаты труда учреждения в соответствии с «Положением об оценке результативности профессиональной деятельности», утвержденным приказом директора учреждения и согласованным с представительным органом.

5.4. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются данной категории работников на основании результатов их деятельности за месяц, квартал, год – до 15000 рублей.

5.5. Иные поощрительные выплаты.

Иные поощрительные и разовые выплаты осуществляются при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения, устанавливаются приказом руководителя по согласованию с

выборным органом в виде разовых премий к знаменательным и юбилейным датам, профессиональному празднику, за выполнение особо важных и срочных работ (п.7) и материальной помощи (п.8).

Единовременные выплаты заместителям директора по УВР за:

- результативность различных форм воспитательной работы (призеры, дипломанты, победители олимпиад, конкурсов, конференций различных уровней) – до 3000-00 рублей.
- эффективность организации воспитательной работы (качественные изменения в содержании воспитательной работы) – до 3000-00 рублей
- организация профориентационной работы с воспитанниками – выпускниками детского дома – до 2000-00 рублей
- высокий уровень аттестации педагогов – 1500-00 рублей
- организация работ по благоустройству, озеленению и уборке территории детского дома – до 1000-00 рублей

Единовременные выплаты заместителям директора по АХР за:

- интенсивность и качество работы (обеспечение качественной работы МОП, своевременность и полнота предоставления финансовых отчетов для бухгалтерии) – до 10000-00 рублей
- высокое качество подготовки детского дома к новому учебному году (качество проведения текущих ремонтных работ) – 15000 рублей
- обеспечение выполнения требований СП 2.2.4-990-5000 рублей
- обеспечение требований ППБ, электробезопасности, ТБ и охраны труда в детском доме – до 15000 рублей
- отсутствие замечаний вышестоящими проверяющими организациями, жалоб со стороны участников образовательного процесса – до 15000 рублей.

6. Стимулирующие выплаты специалистам, учебно-вспомогательному персоналу и рабочим

6.1. Для специалистов, рабочих и учебно-вспомогательного персонала устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная премия;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные выплаты.

6.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы для юрисконсульта и медицинских работников устанавливаются в абсолютных размерах на начало года приказом директора по согласованию с представительным органом. По остальным должностям работников учреждения данные выплаты устанавливаются на начало года приказом директора по предоставлению заместителя директора по административно-хозяйственной работе и могут корректироваться в течение года в зависимости от объема выполняемых работ.

Критерии для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы специалистам, рабочим и учебно-вспомогательному персоналу.

Медицинским работникам (до 10 тыс. руб.)

- за проведение профилактических мероприятий, направленных на охрану жизни и здоровья обучающихся и укрепление их психофизического состояния – до 3000 рублей;
- отсутствие нарушений санитарно-гигиенического и противоэпидемического режима – до 3000 рублей;
- проведение мероприятий по диспансеризации среди воспитанников – до 1000 рублей;
- проведение мероприятий по медикаментозному и физиотерапевтическому лечению, закаливанию среди воспитанников – до 3000 рублей;

Секретарю, делопроизводителю (до 10 тыс. руб.)

- за качество исполнения служебных материалов, писем и т.д. – до 3000 рублей;

- соблюдение сроков исполнения документации – до 1000 рублей;
- создание банков данных, необходимых для работы детского дома и эффективное их использование – до 3000 рублей;
- квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства – до 3000 рублей.

Сторожу, вахтеру (до 8 тыс. руб.)

- Своевременное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций - до 2000 рублей;
- отсутствие порчи имущества во время дежурства – до 3000 рублей;
- высокий уровень исполнительской дисциплины – до 3000 рублей.

Младшей медицинской сестре, уборщику служебных помещений (до 10 тыс. руб.)

- стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений и территории – до 5000 рублей;
- проведение генеральных уборок – до 1000 рублей;
- обеспечение сохранности и рационального использования хозяйственного инвентаря и оборудования, моющих и дезинфицирующих средств – до 2000 рублей;
- высокий уровень исполнительской дисциплины – до 2000 рублей.

Рабочему по ремонту и обслуживанию зданий, слесарю-сантехнику, электрику, подсобному рабочему (до 16 тыс. руб.)

- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок – до 2000 рублей;
- качественное проведение текущих ремонтных работ – до 2000 рублей;
- выполнение требований ППБ, ОТ и ТБ, содействие в улучшении условий для безопасной работы– до 2000 рублей;
- за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, поддержание теплового режима в детском доме – до 2000 рублей;
- за работу по оснащению, ремонту и монтажу воспитательного и хозяйственного оборудования до 3000 рублей;
- за высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций – до 5000 рублей.

Дворнику (до 8 тыс. руб.)

- качественную и своевременную уборку территории – до 2000 рублей;
- содержание площадки под контейнеры – до 2000 рублей;
- соблюдение требований СанПиН, комфортных санитарно-бытовых условий на пришкольном участке – до 2000 рублей;
- своевременное обеспечение доступа к детскому дому в зимнее время – до 1000 рублей;
- высокий уровень исполнительской дисциплины – до 1000 рублей.

Младшему воспитателю (до 10 тыс. руб.)

- соблюдение санитарно-гигиенических норм – до 3000 рублей;
- отсутствие нарушений режима – до 2000 рублей;
- обеспечение соблюдения требований охраны труда и ТБ, пожарной и электробезопасности, содействие в улучшении условий для безопасной работы– до 2000 рублей;
- обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий для воспитанников– до 2000 рублей;
- высокий уровень исполнительской дисциплины – до 1000 рублей.

Водителю (до 10 тыс. руб.)

- обеспечение исправного технического состояния автотранспорта – до 3000 рублей;
- за обеспечение безопасности перевозки детей – до 3000 рублей;
- за отсутствие ДТП, замечаний – до 3000 рублей;

- высокий уровень исполнительской дисциплины – до 1000 рублей.

Повару (до 10 тыс. руб.)

- обеспечение санитарно-гигиенических условий на закрепленных участках – до 2000 рублей;

- высокое качество приготовления пищи – до 5000 рублей

- сохранность инвентаря и оборудования - до 1000 рублей;

- обеспечение соблюдения требований охраны труда и ТБ, пожарной и электробезопасности - до 2000 рублей.

Машинисту по стирке белья, заведующей складом, кладовщику (до 10 тыс. руб.)

- обеспечение соблюдения требований охраны труда и ТБ, пожарной и электробезопасности - до 2000 рублей.

- обеспечение сохранности и рационального использования хозяйственного инвентаря и оборудования, моющих и дезинфицирующих средств – до 3000 рублей;

- обеспечение санитарно-гигиенических условий на закрепленных участках – до 3000 рублей;

- высокий уровень исполнительской дисциплины – до 2000 рублей.

Юристу (до 5 тыс. руб.)

- за качество исполнения служебных материалов, писем и т.д. – до 2000 рублей;

- соблюдение сроков исполнения документации – до 2000 рублей;

- высокий уровень исполнительской дисциплины – до 1000 рублей.

Ведущему библиотекарю (до 8 тыс. руб.)

- за работу с библиотечным фондом – до 3000-00 рублей

- высокий уровень исполнительской дисциплины – до 1000 рублей.

- за сохранность имущества – до 1000-00 рублей.

- за оформление тематических выставок – до 3000 рублей

Администратору сайта (до 5 тыс. руб.)

- высокий уровень исполнительской дисциплины – до 2000 рублей.

- за высокое качество выполнения работы – до 5000 рублей

Старшему воспитателю (до 8 тыс.руб.)

- за эффективность организации воспитательной работы- до 5000 рублей

- высокий уровень исполнительской дисциплины – до 3000 рублей

Заведующему хозяйством (до 15 тыс. рублей)

-интенсивность и качество работы (обеспечение качественной работы МОП, своевременность и полнота предоставления финансовых отчетов для бухгалтерии) – до 5000-00 рублей

- высокое качество подготовки детского дома к новому учебному году (качество проведения текущих ремонтных работ) – 5000 рублей

- обеспечение выполнения требований СП 2.2.4-990-1500 рублей

-обеспечение требований ППБ, электробезопасности, ТБ и охраны труда в детском доме – до 1500 рублей

-отсутствие замечаний вышестоящими проверяющими организациями, жалоб со стороны участников образовательного процесса – до 2000 рублей.

6.3. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются данной категории работников на основании результатов их деятельности за месяц, квартал, год – до 10000 рублей.

6.4. Иные поощрительные выплаты.

Иные поощрительные и разовые выплаты осуществляются при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения, устанавливаются приказом руководителя по согласованию с выборным профсоюзным органом в виде разовых премий к знаменательным и юбилейным датам, профессиональному празднику, за выполнение особо важных и срочных работ (п.7) и материальной помощи (п.8).

7. Иные поощрительные и разовые выплаты

7.1. Иные поощрительные и разовые выплаты работникам устанавливаются приказом руководителя по согласованию с выборным органом в виде премий. Единовременные стимулирующие выплаты работникам детского дома производятся при наличии экономии фонда оплаты труда в следующем размере:

- при получении различных наград - до 10000 рублей;
- в связи с юбилейными датами:
50 лет, 60 лет, 70 лет и далее через каждые 5 лет - до 15000 рублей;
(распоряжение Администрации Алтайского края от 21.06.2003 года № 498-р)
- в связи с юбилейной датой образования учреждения – до 10000 рублей;
- в связи с профессиональным праздником - до 15000 рублей;
- премии к знаменательным, праздничным датам:
 - день защитника Отечества – до 5000 рублей;
 - международный женский день 8 Марта – до 5000 рублей;
- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом - до 10000 рублей;
- эффективное выполнение разовых поручений – до 5000 рублей;
- за проявление творческой инициативы, самостоятельности - до 10000 рублей;
- за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ - до 10000 рублей;
- за подготовку учреждения к новому учебному году - до 20000 рублей;
- за выдвижение творческих идей в области деятельности работника - до 15000 рублей.
- за привлечение спонсорских средств на нужды учреждения – до 5000-00
- водителям за 1 класс – до 2000-00
- за выполнение работ, не входящих в круг прямых обязанностей – до 8000-00

8. Выплата материальной помощи работникам учреждения

При возникновении чрезвычайных обстоятельств работникам может быть выплачена материальная помощь в пределах фонда оплаты труда в следующих размерах:

- в связи с пожарами, затоплением, кражами, природными аномалиями - до 10000 рублей;
- на лечение – до 10000 рублей;
- в связи со смертью сотрудника или близких родственников – до 15000 рублей. В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника.

9. Заключительные положения

9.1 Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия Общим собранием трудового коллектива и утверждения приказом директора.

9.2 Изменения и дополнения в настоящее Положение рассматриваются и утверждаются в порядке, установленном пунктом 9.1. настоящего Положения.