

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 46»  
(МБОУ «ООШ № 46»)**

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзной  
организации  
\_\_\_\_\_ О. В. Лысякова  
Протокол № 3 от 30.06.2022

УТВЕРЖДАЮ  
Директор школы  
\_\_\_\_\_ Л. И. Ткачева  
Приказ № 164 от 30.06.2022

**Положение  
о распределении стимулирующей  
части фонда оплаты труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Основная общеобразовательная  
школа № 46»**

## **1. Общие положения**

**1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления** в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

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.

**1.2.** Доля стимулирующей части фонда оплаты труда распределяется на стимулирующие выплаты в пределах установленных ограничений по видам:

- ✓ выплаты премий по итогам работы ( 79,29 % от стимулирующего фонда);
- ✓ выплаты за интенсивность и высокие результаты работы ( 19,71 %);
- ✓ иные поощрительные и разовые выплаты (3 % от стимулирующего фонда и (или) экономии фонда оплаты труда).

Доля стимулирующего фонда оплаты труда направляемая на стимулирование педагогического персонала в общем фонде стимулирования составляет 72,8 %.

**1.3.** Сроки рассмотрения и установления стимулирующих выплат по видам могут отличаться между собой.

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

**1.5.** Учреждение по согласованию с профсоюзным органом и органом государственного управления устанавливает показатели стимулирования по каждому виду стимулирующих выплат в размере категорий работников, которые оцениваются:

- ✓ количеством баллов;
- ✓ в процентном отношении к должностному окладу (ставке);
- ✓ в абсолютном денежном выражении.

## **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 премиальных выплат работникам учреждения осуществляется исходя из количества набранных баллов по показателям эффективности деятельности, установленных для каждой категории работников и размера стимулирующего фонда.

Премияльная выплата может устанавливаться работникам школы по основной и совмещаемой должности, распространяется на совместителей.

**2.2.** Установление премиальной выплаты 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 (или иного органа самоуправления, обеспечивающим в соответствии с Уставом, государственно-общественный характер управления учреждением).

**2.3.** Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности 2 раза в год:

- в сентябре - по итогам 3,4 четверти и летнего периода.
- в январе - по итогам 1 и 2 четверти.

Доля стимулирующего фонда оплаты труда, направляемая на установление премиальных выплат по итогам работы составляет 18,6 %.

| Категория                       | Максимальное кол-во баллов |
|---------------------------------|----------------------------|
| АУП                             | 40                         |
| Педагогические работники        | 100                        |
| Учебно-вспомогательный персонал | 50                         |
| Обслуживающий персонал          | 30                         |
| Прочий педагогический персонал  | 60                         |

**2.4.** Перечень показателей стимулирования работников учреждений по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно, с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации и Совета учреждения, который является неотъемлемой частью локального акта учреждения, регламентирующего порядок и условия оплаты труда работников учреждения (**Приложение №8**).

Порядок заполнения оценочных листов.

Каждому работнику учреждения выдается оценочный лист, в котором работник оценивает свою деятельность, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей результатов деятельности.

Заполненные оценочные листы работники передают членам мониторинговой группы:

Учителя, воспитатели-заместителям директора по УВР, ВР, БЖ;

Работники из числа УВП- заместителю директора по БЖ;

Работники из числа АУП- директору школы.

Члены мониторинговой группы в составе: директора школы, его заместителей, председателя Совета учреждения дают оценку качества деятельности работникам, проставляя баллы в оценочных листах работников. Руководитель дает оценку качества 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.

**2.5.** Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы его измерения.

Индикаторы измерения показателей стимулирования в учреждении оцениваются количеством баллов.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в локальном акте учреждения.

Если у индикатора измерения показателя премирования 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 составляет итоговую максимальную оценку работника учреждения.

**2.6.** Руководитель учреждения обеспечивает представление в премиальную комиссию в установленные сроки оценочных листов на работников учреждения и аналитическую информацию о:

- набранных суммах оценок за показатели стимулирования по каждому работнику;
- итоговом количестве набранных оценок всеми работниками учреждения;
- плановом размере стимулирующего фонда, предназначенного на установление премии по итогам работы и фактически начисленных суммах, исчисленных нарастающим итогом с начала года;

- «стоимости» единицы оценки (плановый размер стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, деленный на итоговую сумму набранных оценок всеми работниками учреждения).

**2.7.** Комиссия по премированию рассматривает размеры премиальной выплаты по каждому работнику.

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

Решение об установлении размера премии работникам по итогам работы комиссия принимает открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель издает проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с управляющим Советом (или иным органом самоуправления, обеспечивающим в соответствии с Уставом, государственно-общественный характер управления учреждением). Согласованный и утвержденный приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения.

**2.8.** Работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины, невыполнения Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка и других нормативных актов, зафиксированных в приказах по учреждению, премии за месяц, в котором получено взыскание, не начисляются.

**2.9.** 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. В положении о распределении стимулирующего фонда учреждения должен быть оговорен порядок перерасчета размера премии, а также срок, на который премия устанавливается.

**2.10.** 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 локальных актах учреждения.

**2.11.** Вновь принятым работникам, работникам, вышедшим из отпуска по уходу за детьми, работникам, пришедшим из Учреждений иного типа, сотрудникам, по состоянию здоровья длительное время находящимся в учреждениях здравоохранения устанавливается премиальная надбавка и выплачивается ежемесячно до наступления следующего срока установления надбавки в соответствии с условиями настоящего Положения 1 тысяча рублей (прочий персонал), 2 тысячи рублей (педагогический персонал).

**2.12** Работникам, не предоставившим в комиссию оценочный лист без уважительной причины премия по итогам работы за оцениваемый период не устанавливается. Данный факт отражается в протоколе премиальной комиссии.

**2.13.** Отказ работника сдавать оценочный лист за оцениваемый период оформляется письменным заявлением работника.

**2.14.** Данное положение не распространяется на работников, находящихся в декретном отпуске, длительном административном отпуске.

### **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 и органом государственного-общественного управления по должностям работников учреждения.

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения); премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; интенсивность труда (наполняемость класса выше нормы);

стимулирующая выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям дошкольных групп;

стимулирующая выплата медицинскому работнику дошкольных групп;

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

**3.2.** Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям, дошкольных групп (далее - выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям) назначается в следующих размерах:

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждений;

885 рублей педагогическим работникам учреждений (музыкальный руководитель), осуществляющим свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям вводится с целью повышения качества образовательного процесса, обеспечения безопасности жизнедеятельности и сохранения здоровья детей, которое оценивается по следующим критериям:

отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);

отсутствие несчастных случаев и травм у детей;

систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается ежеквартально на ставку (оклад) независимо от количества детей в группе. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты педагогическим работникам и младшим воспитателям осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

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

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

Для назначения надбавки издается приказ руководителя соответствующего учреждения.

**3.3.** Специальная выплата медицинским работникам назначается в следующих

размерах:

1885 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 повозрастной 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.

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

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 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

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

**3.6.** 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.

3.7.Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, 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.

| № п/п | Виды интенсивного труда  | Размер выплат   |
|-------|--|---|
| 1     | За выполнение функций педагога дополнительного образования   | 200 рублей за 1 час   |
| 2     | За организацию работы научного общества учащихся   | 1000 рублей   |
| 3     | За выполнение функций старшего воспитателя дошкольных групп  | 1000 рублей   |
| 4     | За организацию работы по охране труда, здоровьесберегающим технологиям   | 1000 рублей   |
| 5     | За организацию целенаправленного процесса развития информатизации школы, руководство и контроль этого процесса   | 1000 рублей   |
| 6     | За выполнение функций сопровождающего на школьном автобусе   | 1 рейс - 150 рублей   |
| 7     | За оформление школьного сайта  | 2 000 рублей  |
| 8     | <b>За работу по заполнению:</b><br>- показателей АИС, «Электронная школа 2.0»<br>- ведение электронного банка учета обучающихся;<br>- DOXEL<br>- электронный банк будущих воспитанников<br>- ОО-1<br><b>За выполнение работы оператора «Электронной школы 2.0»:</b><br>- вкладка «Питание»<br>- вкладка «Секретариат»<br>- вкладка «ГТО»<br>- вкладки «Журнал», «Отчёты», «Планирование» | 1000 рублей<br><br><br><br><br><br><br>500<br>700<br>300<br>500 |
| 9     | Участие в реализации общешкольных проектов   | 500 рублей  |
| 10    | Руководителю инновационной площадки  | 1000 рублей   |
| 11    | За исполнение обязанностей контрактного управляющего   | 3000 рублей   |
| 12    | За работу с фондом учебников, с фондом наглядных пособий, периодической печатью и методическими пособиями  | 1000 рублей   |
| 13    | За работу уполномоченного по правам участников образовательного процесса   | 1000 рублей   |
| 14    | За подготовку и предоставление персонифицированных данных, работу с Пенсионным фондом РФ, ФИС ФРДО   | 1000 рублей   |
| 15    | За организацию питания обучающихся в классах, организацию льготного питания всех обучающихся в школе   | 1000 рублей   |
| 16    | За работу:<br>- по озеленению школьных помещений, пришкольного участка (в весеннее-летнее время) ;<br>- подготовка места для посадки, посадка, прополка, полив   | 500 рублей<br><br>750 рублей                                    |

|    |   |              |
|----|---|--------------|
| 17 | За работу по организации социально – педагогической поддержки детей из малообеспеченных семей, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, сбор и оформление документов обучающихся для поездки в лагерь, на конкурсы, соревнования. | 1000 рублей  |
| 18 | За ведения табеля учёта рабочего времени  | 1000 рублей  |
| 19 | За работу по профориентации обучающихся   | 1000 рублей  |
| 20 | Оформление тематических стендов   | 500 рублей   |
| 21 | За реализацию Федерального проекта «Укрепление общественного здоровья» национального проекта «Демография»   | 1 000 рублей |
| 22 | Администратор цифровой образовательной платформы «Сферум» и других электронных платформ.  | 1000 рублей  |
| 23 | Секретарь педагогических советов  | 1500 рублей  |
| 24 | За обеспечение бесперебойной работы локальной сети, обслуживание компьютеров  | 3 000 рублей |
| 25 | Руководителю творческих и спортивных объединений  | 500 рублей   |



**3.8.** 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).

| № п/п | Перечень видов деятельности  | Размер выплат   |
|-------|--|---|
| 1     | Организации и проведении на высоком уровне мероприятий (районного, городского, областного значений), направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения, муниципальной системы образования среди населения; | Районный уровень -1000 рублей.<br>Городской уровень-2000 рублей.<br>Областной уровень -5000 рублей  |
| 2     | За организацию и проведение на высоком уровне детских праздников, конференций, круглых столов, семинаров, за качественную подготовку учащихся к муниципальному/региональному этапу Всероссийской олимпиады школьников              | Детский сад,<br>1-4 классы- 1000 рублей.<br>5-9 классы- 2000 рублей.<br>3 000   |
| 3     | За участие в подготовке учреждения к зимнему сезону, началу учебного года, в весенний период, за четкую работу учреждения в критических ситуациях  | Утепление окон 1000рублей.<br>Уборка снега - 2000 рублей.<br>Выращивание/посадка рассады, клумб – 1000 рублей<br>Покраска стен – 2000<br>Косметический ремонт по оштукатуриванию стен – 3000<br>работы по устранению аварийной ситуации в здании, контроль этого процесса – 3 000 |

|    |   |   |
|----|---|---|
| 4  | За выполнение оформительских работ: выставка детских рисунков, тематические выставки, выставки к праздничным дням, детским праздникам   | Дошкольные группы 1000 рублей.<br>1-9 классы<br>2000 рублей   |
| 5  | За качественный обход и учет детей на микроучастке  | 2000 рублей   |
| 6  | Присвоения почетного звания РФ «Заслуженный учитель», «Народный учитель», награждение нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ», орденами и медалями РФ, Кемеровской области и др. наградами и поощрениями | 1000 рублей   |
| 7  | Награждения Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ, департамента образования и науки Кемеровской области; благодарственным письмом Главы города, управления образования.                                     | 1000 рублей   |
| 8  | Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат  | Качественная подготовка к новому учебному году - 3000 рублей.<br>За оформление учреждения к новому году – 2000 рублей, за организацию и проведение субботников – 2000 рублей<br>подготовка документов к внешней проверке – 3000<br>контроль/проведение ремонтных работ 3000<br>участие в ликвидации аварийных ситуаций в здании школы – 6 000 |
| 9  | За выполнение работ по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования  | 1000 рублей   |
| 10 | За техническое и музыкальное сопровождение школьных мероприятий   | 1000 рублей   |
| 11 | За работу по тиражированию материала для проведения независимого мониторинга качества знаний обучающихся 4, 5, 8 классов  | 4 класс- 200 рублей.<br>5 класс- 500 рублей.<br>8 класс- 1000 рублей.   |
| 12 | За качественную подготовку обучающихся к ВПР, РКР, РДР и другим внешним оценочным процедурам  | 1000 рублей за каждый вид работы<br>(подтверждение оценок при отсутствии неудовлетворительных результатов)  |
| 13 | Заместителю директора по УВР за качественную организацию и объективное проведение внешних оценочных процедур  | 500 за каждый вид работы  |

|    |  |   |
|----|--|---|
| 14 | За качественную подготовку к ОГЭ   | 3000 рублей за каждый экзамен<br>- 100% подтверждение или повышение оценок при отсутствии неудовлетворительных результатов с первой попытки)<br>- 2000 рублей – 80-99% подтверждение оценок при отсутствии неудовлетворительных результатов с первой попытки)<br>- 1000 рублей - отсутствие неудовлетворительных результатов с первой попытки<br>- 500 рублей – сдача экзамена всеми обучающимися в летний период |
| 15 | Заместителю директора по УВР за качественную организацию ОГЭ   | 3000 рублей – 100% сдача ОГЭ в основной период<br>2000 рублей – 100% сдача ОГЭ  |
| 16 | За высокие результаты участия во ВФСК ГТО  | 1000 рублей – 50-69 % обучающихся<br>2000 рублей– 70-89%<br>3000 рублей – 90-100%   |
| 17 | Заместителю директора по УВР за качественную подготовку педагогов к сертификации   | 500 рублей за получение сертификата педагогом   |
| 18 | За работу с военным комиссариатом  | 1000 рублей   |
| 19 | За составление расписания учебных занятий (занятий по интересам) при отсутствии зам. директора по УВР, ВР (отпуск, болезнь, вакансия). | 1000 рублей   |

|    |   |   |
|----|---|---|
| 20 | Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения); | 2 000 рублей  |
| 21 | За подготовку документов школы на конкурс разного уровня  | 1000 рублей   |
| 22 | Подготовка школы к новому учебному году (заведующему хоз.частью)  | 3000 рублей   |
| 23 | По итогам летней оздоровительной кампании начальнику лагеря   | 1000 рублей   |
| 24 | Успешное прохождение проверок Роспотребнадзора заведующему хоз. частью  | 2000 рублей   |
| 25 | Успешное прохождение проверок Пожнадзора и Роспотребнадзора заместителю директора по БЖ   | 3000 рублей   |
| 26 | Успешное прохождение проверок Рособрнадзора заместителю директора по УВР  | 3000 рублей   |
| 27 | За дежурство в выходные дни   | 500 рублей  |
| 28 | Участие в районных мероприятиях в качестве спикеров   | 1500 рублей   |
| 29 | Участие в областных мероприятиях в качестве спикеров  | 2500 рублей   |
| 30 | За участие и победы в конкурсах профессионального мастерства муниципального и регионального уровней   | 1 м – 5000/10000 рублей<br>2 м – 4000/5000 рублей<br>3 м – 3000 рублей<br>участие -2000 руб         |
| 31 | Заместителю директора за подготовку участника конкурса профессионального мастерства муниципального и регионального уровней  | За победителя – 2000/5000 рублей<br>За призёра – 1000/2500 рублей<br>За участника – 500/1000 рублей |

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

#### **4. Иные поощрительные и разовые выплаты**

**4.1.** 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.

**4.2.** 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.

**4.3.** Размер разовых премий и материальной помощи:

- к знаменательным и праздничным датам – до 5 000 руб.;
- в связи со смертью близких родственников – до 5 000 руб.,
- в связи с дорогостоящим лечением до 5 000 руб.,
- в связи с юбилеем (45, 50, 55, 60, 65 лет) – до 1 000 руб.,
- в связи с тяжелым материальным положение – до 5 000 руб.

**4.4.** Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения. от 3000 до 5000 руб