

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

_____Казанцева Е.Н.

_____.09.2023 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующая

МБ ДОУ «Детский сад № 257»

_____М.М.Сбитнева

Приказ № _____ от 04.09.2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулировании работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 257»
/новая редакция/

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об стимулировании работников (далее - Положение) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №257» (далее - учреждение), разработано в соответствии с постановлением администрации города Новокузнецка от 16.07.2018 г. № 143 «Об оплате труда работников муниципальных организаций Новокузнецкого городского округа в сфере образования» (с изменениями и дополнениями от 20.04.2022 г.).

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, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения являются 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. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – ФОТ) и распределяет ее на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

- 1) премиальные выплаты по итогам работы;
- 2) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) выплаты за качество выполняемых работ;
- 4) выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- 5) иные поощрительные и разовые выплаты.

Конкретные виды и доли каждого вида выплат учреждение определяет самостоятельно в настоящем Положении по согласованию с председателем профсоюзного комитета (далее – председатель ПК).

<i>Наименование выплаты</i>	<i>Категория персонала</i>
-----------------------------	----------------------------

	<i>Административно-управленческий, педагогический персонал</i>	<i>Учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал</i>
<i>премиальные выплаты по итогам работы</i>	60	60
<i>выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>	36	33
<i>выплаты за качество выполняемых работ</i>	1	1
<i>выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет</i>	2	3
<i>иные поощрительные и разовые выплаты</i>	1	3

1.3. Стимулирующие выплаты работникам по основным должностям, работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства (внутреннего, внешнего), устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

1.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет и иные поощрительные и разовые выплаты могут составлять 0 % в текущем месяце, а их проценты могут использоваться для увеличения выплат по итогам работы, либо перенесен в экономию на следующий месяц.

1.5. Неиспользованные средства централизованного фонда, средства экономии ФОТ, средства экономии стимулирующего фонда за предыдущий или предыдущие месяцы, а также за текущий месяц (далее по тексту – экономия) могут направляться на премиальные выплаты по итогам работы и выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Неиспользованные средства централизованного фонда, средства экономии ФОТ, средства экономии стимулирующего фонда с мая по сентябрь текущего года направляются в октябре на премиальные выплаты по итогам работы работникам по основным должностям и работникам, работающим на условиях внешнего совместительства, и устанавливаются пропорционально нагрузке и фактически отработанному времени по основной должности за период с октября 2022 года по сентябрь 2023 г.

1.6. Премиальные выплаты по итогам работы работникам по основным должностям и работникам, работающим на условиях внутреннего и внешнего совместительства, выплачиваются пропорционально нагрузке и фактически отработанному времени.

2. Стимулирующие выплаты

2.1. Установление стимулирующих выплат осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации.

В состав комиссии входят:

- *председатель общего собрания работников учреждения;*
- *представители работников учреждения (педагогические работники, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал), избранные на общем собрании работников;*
- *представители административно-управленческого персонала с целью внесения предложений по результатам контроля за деятельностью работников учреждения, осуществляемого в рамках должностных обязанностей: старший воспитатель, заведующий хозяйством, старшая медицинская сестра (медицинская сестра массажа).*

2.1.1. Председатель комиссии - *председатель общего собрания работников учреждения, избранный на общем собрании работников Учреждения (далее –председатель ОСР);*

2.1.2. Состав комиссии утверждается приказом заведующего Учреждением. Число членов комиссии 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 50% плюс 1 член комиссии.

2.1.3. На заседаниях комиссии обязательно присутствие руководителя Учреждения (в случае отсутствия – лицо, исполняющее обязанности руководителя). За руководителем Учреждения остается право высказывать особое мнение, которое должно быть отмечено в протоколах комиссии.

2.2. Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования среди различных категорий работников, с учетом установленных учредителем показателей эффективности деятельности учреждений, их руководителей и педагогических работников, а также по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

2.2.1. **Премияльные выплаты по итогам работы** устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности **за полугодие**.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Установление показателей эффективности деятельности (далее – ПЭД), не связанных с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей, не допускается. ПЭД должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

Расчетный период – период, за который производится начисление премий по итогам работы за полугодие (6 месяцев).

Период выплаты – период, в котором производится выплата премий.

2.2.2. Премияльные выплаты по итогам работы за расчетный период выплачиваются ежемесячно в течение следующего полугодия, каждый месяц в текущем месяце за предыдущий с учетом фактически отработанного времени в предыдущем месяце, в которое не включается:

- пребывание в очередном основном, дополнительном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы;
- пребывание в отпуске по беременности и родам;
- пребывание в отпуске по уходу за ребенком;
- пребывание в учебном отпуске;
- пребывание на курсах повышения квалификации с отрывом от производства;
- время нетрудоспособности, в том числе по уходу за больным членом семьи.

2.2.3. Премияльные выплаты рассчитываются - количество баллов, набранное работником, умножается на нагрузку, делится на количество рабочих дней в месяце, умножается на количество фактически отработанных дней, умножается на стоимость балла.

Формула расчета:

$PВ = Б \times Н : РднМ \times РднФ \times СБ$, где:

ПВ – премияльная выплата;

Б - набранное количество баллов;

Н – нагрузка,

РднМ - количество рабочих дней в месяце;

РднФ - количество фактически отработанных дней в месяце.

СБ – стоимость балла

2.2.4. Работникам, которые приняты на работу в текущем месяце (в т.ч. вышедшим на работу после отпуска по уходу за ребенком, длительной нетрудоспособности) в порядке

исключения и по решению комиссии по премированию, возможно, считать расчетным периодом месяц (полный или не полный, но не менее половины рабочего периода) их трудоустройства (выхода на работу). По окончании расчетного периода вновь принятые работники заполняют показатели эффективности деятельности, с указанием результатов своей деятельности и сдают его комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда.

2.2.5. Премияльные выплаты по итогам работы уволенным работникам определяются согласно набранным баллам по итогам работы за расчетный период в соотношении с фактически отработанным временем в предыдущем месяце (перед месяцем увольнения) и отработанным дням в текущем месяце (месяце увольнения).

2.2.6. Старшему воспитателю на период исполнения обязанностей заведующей премияльные выплаты устанавливаются по показателям эффективности деятельности старшего воспитателя за предыдущий период и сохраняются на весь период исполнения обязанностей.

2.2.7. Размеры премияльных выплат по итогам работы устанавливаются в абсолютной величине и максимальными размерами не ограничиваются.

2.2.8. В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, премияльные выплаты по итогам работы за расчетный период, в котором совершено нарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом заведующего.

При досрочном снятии взыскания начисление премияльных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа заведующего.

Работнику не производятся премияльные выплаты по итогам работы, при несвоевременной сдаче или не сдаче показателей эффективности деятельности комиссии в срок предусмотренный данным положением.

2.2.9. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются каждой категории работников (административно-управленческий, педагогический, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал) на основании достижений показателей эффективности деятельности (ПЭД), установленных для каждой категории.

Максимальное количество баллов по категориям работников Учреждения не должно превышать следующего соотношения:

1) административно-управленческий персонал (главный инженер) – 90 баллов;

2) педагогический персонал - 200 баллов;

3) учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал:

- младший воспитатель, делопроизводитель, специалист по кадрам, старшая медицинская сестра, медицинская сестра массажа, медицинская сестра, заведующий хозяйством, специалист по закупкам, инженер по вентиляционному оборудованию, инженер по электрооборудованию, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, шеф-повар, повар, кладовщик, швея – 50 баллов;

- специалист по охране труда – 40 баллов;

- кастелянша, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик производственных и служебных помещений, дворник, грузчик, сторож – 30 баллов.

2.2.10. К каждому ПЭД по категориям работников установлены индикаторы измерения. Индикаторы измерения ПЭД оцениваются количеством баллов.

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 баллов по индикаторам измерения дает итоговое количество баллов по одному показателю.

Общая сумма баллов по ПЭД составляет максимальное количество баллов по определенной категории работников Учреждения.

2.2.11. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы определяется исходя из количества набранных оценок, стоимости балла, количества отработанных дней.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по ФОТ, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов работниками учреждения данной категории по данной выплате в соответствии с категорией работников (педагогический персонал; учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал).

В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (полугодие) производится перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат с учетом количества отработанных дней в месяце, предшествующем месяцу начисления.

2.2.12. 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 настоящем Положении.

2.2.13. Порядок заполнения показателей эффективности деятельности по итогам работы.

Первого числа текущего месяца, следующим за отчетным периодом, ПЭД выдаются работникам учреждения.

Каждый работник Учреждения обязан лично заполнить все необходимые графы ПЭД в графе самооценка, поставить свою подпись.

До 10 числа текущего месяца ПЭД передаются представителю комиссии (старший воспитатель; заведующая хозяйством или старшая медсестра (медсестра массажа)).

Главный инженер, старший воспитатель, заведующая хозяйством, медицинский персонал, делопроизводитель, специалист по закупкам, специалист по кадрам передают ПЭД заведующему учреждением.

При сдаче ПЭД работник должен поставить число и личную подпись в листе регистрации сдачи ПЭД. В противном случае решение об установлении премиальных выплат не выносится.

ПЭД, сданный на проверку позднее установленного срока, к рассмотрению не принимается.

ПЭД должен быть заполнен аккуратно, разборчиво. Исправления не допускаются.

Представитель комиссии проставляет соответствующий балл (старший воспитатель оценивает педагогический персонал, заведующая хозяйством, старшая медсестра – учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал).

При необходимости работник обязан предоставить по требованию доказательства, факты, объяснения по той или иной оценке своего труда руководителю или членам комиссии по премированию.

В случае выявления в ПЭД расхождений в оценках одного и того же индикатора, комиссия принимает меры по приведению оценки к одному значению (переговоры, уточнение расчетов и данных в первичных документах и др.).

При положительном решении вопроса в ПЭД аккуратно вносится исправление, рядом проставляется подпись лица, внесшего исправления.

Если расхождение в оценке индикатора не устранено и/или в случае расхождения мнений членов комиссии решение принимается большинством голосов, проводимого путем открытого голосования.

Данные об итогах голосования отражаются в протоколе заседания комиссии.

После этого вносятся исправления в ПЭД, с указанием даты заседания комиссии и подписи председателя комиссии.

2.2.14. 10 числа текущего месяца, следующим за отчетным периодом (**раз в полугодие - январь, июль**) в комиссию представляются показатели эффективности деятельности

работников с заполненной информацией и данными об итоговом количестве баллов по учреждению.

2.2.15. Размеры стимулирующих выплат по каждому работнику учреждения рассматриваются комиссией по премированию по представлению старшего воспитателя, заведующего хозяйством, старшей медицинской сестры (и.о. старшей медицинской сестры) учреждения.

2.2.16. Обязанности комиссии при работе с ПЭД:

Представитель комиссии должен проверить правильность заполнения ПЭД, при необходимости оказать работнику помощь в заполнении.

Проверить заполнение графы даты сдачи и подписи работником.

Представитель комиссии обязан заполнить отведенные для него графы в бланке ПЭД работника не позднее 10-го числа следующего за расчетным периодом.

Представитель комиссии несет ответственность за представление ПЭД, необходимых доказательств, объяснений к ним на заседании комиссии по премированию.

Председатель комиссии несет персональную ответственность за дальнейшее хранение листов и протоколов комиссии по премированию и передачу их на хранение заведующему Учреждением.

Представитель комиссии вправе потребовать от работника подтверждающие документы, факты, объяснения по той или иной оценке своего труда, зафиксированной в ПЭД.

Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику учреждения. Решение комиссии согласовывается с председателем ПК.

Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения. При необходимости работник обязан предоставить по требованию доказательства, факты, объяснения по той или иной оценке своего труда заведующему или членам комиссии по премированию.

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 заведующий учреждением готовит проект приказа, который согласовывается с председателем ПК.

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

2.3. Перечень показателей стимулирования работников учреждения разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации.

Перечень показателей эффективности деятельности отражается в приложении № 1 к данному Положению.

2.4. К обязательным выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

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

Перечень выплат за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников отражается в приложении № 2 к данному Положению.

Перечень выплат за интенсивность и высокие результаты работы работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала отражается в приложениях № 3 к данному Положению.

2.5. Показатель стимулирования за интенсивность работы (наполняемость группы выше нормы).

Данные выплаты производятся за высокий качественный уровень организации воспитательно-образовательного процесса в группах с превышением плановой наполняемости из расчета стоимости за 1 ребенка за рабочий день (подтвержденный сведениями табеля учета посещаемости за месяц, информацией по выполнению детодней):

- в группах раннего дошкольного возраста наполняемость по норме - 15 детей;
- в группах общеразвивающей направленности наполняемость по норме - 20 детей;
- в компенсирующих группах детей с тяжелым нарушением речи наполняемость по норме - 10 детей;
- в комбинированных группах детей с тяжелым нарушением речи наполняемость по норме – 15 детей.

2.5.1. Педагогические работники в группах для детей с тяжелыми нарушениями речи:

Наполняемость группы выше нормативной наполняемости по учреждению – выплата производится из расчета на 1 ребенка в день, по расчетной таблице перекомплекта детей:

количество ставок \times количество отработанных смен \times количество детей, превышающих плановую наполняемость \times сумму, выделенную на одного ребенка в день.

Суммы выделенные на 1 ребенка:

- 1) воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре - 26 руб.,
- 2) учитель-логопед – 53 руб.

2.5.2. Младшие воспитатели:

Наполняемость группы выше нормативной наполняемости по Учреждению – выплата производится из расчета на 1 ребенка в день, по расчетной таблице перекомплекта детей:

количество ставок \times количество отработанных смен \times количество детей, превышающих плановую наполняемость \times сумму, выделенную на одного ребенка в день.

Сумма, выделенная на 1 ребенка – 14 руб.

Данные выплаты устанавливаются только в течение учебного года с сентября по май месяц.

2.6. Специальная выплата медицинским работникам учреждения, назначается в следующих размерах:

1 885 рублей - медицинским сестрам.

Право на получение выплаты медицинским работникам имеют следующие категории медицинских работников:

медицинские сестры (в том числе старшая медицинская сестра, медицинская сестра массажа).

Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:

- 1) отсутствие жалоб со стороны родителей (при наличии), законных представителей;
- 2) систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур;
- 3) выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам повозрастной диспансеризации.

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 в соответствии с абзацами 10 и 11 настоящего пункта.

2.7. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям учреждения, (далее - выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям), назначается в следующих размерах:

1 885 рублей - воспитателям, младшим воспитателям учреждения;

885 рублей - педагогическим работникам учреждения (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель), осуществляющим свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста.

Право на выплату педагогическим работникам и младшим воспитателям имеют:

- 1) воспитатели, младшие воспитатели учреждения;
- 2) педагогические работники учреждения (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель), осуществляющие свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста (далее - воспитатели, младшие воспитатели, педагогические работники).

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:

- 1) отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- 2) отсутствие несчастных случаев и травм у детей;
- 3) 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 учреждении, реализующим образовательную программу дошкольного образования, на одну ставку и более размер надбавки не увеличивается.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в разных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается в каждом учреждении в соответствии с абзацами 12 и 13 настоящего пункта.

Для назначения надбавки издается приказ руководителя учреждения.

2.8. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам учреждения, **являющимся молодыми специалистами**, в размере 8046,0 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы за фактически отработанное время.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 1 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 №86-ОЗ «Об образовании».

2.9. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов учреждения, в размере 5748,0 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается по основному месту работы за фактически отработанное время.

2.10. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области - Кузбасса, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

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

2.12. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом заведующего по согласованию с председателем ПК.

2.13. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии председателя ПК. Приложения № 2,3.

2.14. Выплаты за качество выполняемых работ.

2.14.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Учреждения приказом руководителя по согласованию с председателем ПК в виде премий в случаях:

1) награждения государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами (медаль) - 2000 руб., (диплом, грамота, сертификат) – 1000 руб.;

2) наградами Кемеровской обл., Коллегии Администрации Кемеровской обл., департамента образования и науки Кемеровской обл. – 1500 руб.;

3) наградами администрации г. Новокузнецка, в том числе: главы города Новокузнецка, Учредителя – 1000 руб.,

администрации Новоильинского района, отдела образования Новоильинского района – 500 руб.

2.14.2. Размер выплат за качество выполняемых работ может устанавливается абсолютном значении и максимальным значением не ограничен.

2.14.3. Размер выплаты за качество выполняемой работы не зависит от фактически отработанного времени текущего месяца, на который была установлена выплата.

2.15. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет

2.15.1. Размеры стимулирующих выплат за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливаются учреждением самостоятельно и оговариваются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения, по согласованию с председателем ПК.

2.15.2. Выплаты за стаж непрерывной работы работникам Учреждения устанавливаются в абсолютном значении, максимальным значением не ограничен и выплачиваются ежемесячно в следующих размерах:

<i>Стаж работы, дающий право на получение вознаграждения</i>	<i>Размер вознаграждения</i>
<i>от 3 года до 5 лет</i>	<i>200 рублей</i>
<i>от 5 до 10 лет</i>	<i>400 рублей</i>
<i>от 10 до 15 лет</i>	<i>600 рублей</i>
<i>свыше 15 лет</i>	<i>800 рублей</i>

2.15.3. Стаж непрерывной работы в Учреждении определяется на последнее число каждого месяца.

Стаж работы в другом учреждении в стаж не засчитывается.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, включается:

- время непрерывной работы в Учреждении;
- время обучения на курсах переподготовки, повышения квалификации с отрывом от работы.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, не включается период отпуска по беременности и родам, дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им 1,5 и 3-х лет.

2.15.4. Основным документом для определения непрерывного стажа работы для выплаты вознаграждения является трудовая книжка, личная карточка работника.

2.15.5. Размер выплаты за непрерывный стаж работы производится от фактически отработанного времени текущего месяца, на который была установлена выплата, не включая время оплачиваемых отпусков, временной нетрудоспособности, а также время, в течение которого за работником в соответствии с законодательством сохраняется средняя заработная плата.

2.15.6. Выплата за непрерывный стаж работы в учреждении не начисляется:

- временным работникам, кроме работников, принятых на период отпуска по уходу за ребенком;
- совместителям;
- в период отпуска по беременности и родам, дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им 1,5 и 3-х лет.

2.15.7. Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с увольнением за прогул, нарушением правил внутреннего трудового распорядка выплаты за непрерывный стаж за фактически отработанное время в данном периоде не выплачиваются.

2.16. Иные поощрительные и разовые выплаты

2.16.1. 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.

2.16.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя по согласованию с председателем ПК в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

2.16.3. 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.

Порядок, размеры, условия и основания назначения указанных выплат.

Разовые выплаты:

- в связи со свадьбой работника – **5000 руб.**;
- в связи с юбилейной датой работника (20,25,30,35,40,45,50,55,60,65,70 и т.д.) - **3000 рублей**;
- в связи с юбилейной датой и уходом на пенсию – **5000 руб.**;
- в связи с рождением ребенка – **3000 руб.**

Материальная помощь.

- в связи с необходимостью оплаты лечения тяжелого или продолжительного заболевания, операции (свыше 20 000 руб.) – **5000 руб.**;
- в связи со смертью близких родственников (родители, дети) – **5000 руб.**;
- в связи с потерей имущества вследствие пожара, стихийного бедствия или других форс-мажорных обстоятельств – **5000 руб.**

Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения и подтверждающего документа.

2.16.4. В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, стимулирующие выплаты (премии) за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом заведующего.

При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа заведующего.

5.Срок действия Положения

Настоящее Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2023 г. и действует до принятия нового Положения.

Принято:
на общем собрании
трудового коллектива
04.09.2023 г.