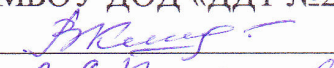
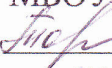




Приложение № 2  
к Положению об оплате труда

«Согласовано»  
Председатель УС  
МБОУ ДОД «ДДТ №2»  
  
В.Ф. Колосов  
14.12.2012

«Согласовано»  
Председатель ПК  
МБОУ ДОД «ДДТ №2»  
  
Торгунакова ЛН  
14.12.2012

«Утверждено»  
Приказом директора  
МБОУ ДОД «ДДТ №2»  
от 13.12.2012 № 142  
 Суслина ИН  


**ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ**  
**муниципального бюджетного образовательного учреждения**  
**дополнительного образования детей**  
**«Дом детского творчества №2»**

Принято на общем собрании МБОУ ДОД «ДДТ №2»  
Протокол от 6.11.12 № 5

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о стимулировании работников**  
**муниципального бюджетного образовательного учреждения**  
**дополнительного образования детей «Дом детского творчества №2»**

**1. Общие положения**

1.1. Стимулирование работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Дом детского творчества №2», (далее по тексту «учреждение») осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития 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. Плановая доля стимулирующей части фонда оплаты труда 27%, без учета централизованного фонда.

Учреждение самостоятельно распределяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

- премиальные выплаты по итогам работы - 70 % от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - 15 % от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- выплаты за качество выполняемых работ – 10 % от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- иные поощрительные и разовые выплаты - 5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда и при наличии экономии.

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

**2. Премииальные выплаты по итогам работы**

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работников учреждения 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.

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

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.2. Учреждение по согласованию с выборным профсоюзным органом и органом государственного управления устанавливает показатели стимулирования в разрезе категорий работников. (Приложение №1)

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 измерения.

Индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются: количеством баллов /1 раз в полугодие/.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника учреждения по виду выплаты.

2.3. Максимальное количество оценок (баллов) по категориям работников учреждения по отношению к максимальному количеству баллов педагогически работающих, осуществляющих образовательно-воспитательный процесс (10 баллов) составляет следующее соотношение:

- по административно-управленческому персоналу -40 % от максимального количества баллов педагогов;
- по педагогическому персоналу, не осуществляющему учебный процесс – 60 % от максимального количества баллов педагогов;
- по учебно-вспомогательному персоналу -50 % от максимального количества баллов педагогов;
- по младшему обслуживающему персоналу - 30 % от максимального количества баллов педагогов.

2.4. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения определяется исходя из количества набранных оценок стоимости единицы оценки.

Стоимость единицы оценки по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенное пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества оценок всеми работниками учреждения по данной выплате.

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

2.5. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости единицы оценки; возможность перерасчета стоимости единицы оценки в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат.

2.6. Руководитель учреждения обеспечивает в установленные сроки с 1 по 15 января и с 1 по 15 июля представление в комиссию оценочных листов по видам премиальных выплат по итогам работы на всех работников учреждения заполненной информацией:

- о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;

- о набранной сумме оценок за показатели стимулирования по видам выплат;

- о итоговом количестве набранных оценок всеми работниками учреждения по видам выплат;

- о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;

- о «стоимости» единицы оценки по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму оценок всех работников по соответствующей выплате).

2.7. Оценивание индикаторов стимулирующих показателей производится самим работником, затем курирующим данное направление деятельностью заместителем руководителя: по педагогическому персоналу - заместителем руководителя по УВР; по младшему обслуживающему персоналу - заместителем руководителя по АХР; после этого руководителем учреждения.

Оценивание индикаторов стимулирующих показателей по административному управленческому персоналу производится работником данной категории, после этого руководителем учреждения.

2.8. Оценочный лист должен быть подписан работником, заместителем руководителя, руководителем учреждения, с указанием даты заполнения

2.9. В случае наличия расхождений в оценке одного и того же индикатора администрацией принимаются меры по устранению расхождения (*переговоры, уточнение расчетов и данных в первичных документах и др.*).

При положительном решении вопроса в оценочный лист путем зачеркивания предыдущей оценки вносится исправление, которое заверяется подписями всех лиц (*работника, заместителя руководителя, руководителя*).

Если расхождение не удастся устранить, то решение по приведению его к одному значению выносится на рассмотрение премиальной комиссии.

В случае расхождения мнений членов премиальной комиссии решение принимается большинством голосов, проводимого путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Данные о принятии решения по приведению оценок индикаторов к одному значению поименно по работникам, а также итоги голосования отражаются в протоколе заседания премиальной комиссии.

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

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

2.11. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается выборным органом первичной профсоюзной организации. Согласованный утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

2.12. Премииальные выплаты по итогам работы не начисляются работникам получившим дисциплинарное взыскание на тот расчетный период, в котором допущено нарушение. Основанием для лишения премии являются: нарушение трудовой дисциплины, не выполнение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка и других правовых актов.

2.13. Перечень показателей стимулирования работников учреждения и результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации и представителя органа государственного-общественного управления.

Приложение №

### Перечень показателей стимулирования работников учреждения.

	Показатели стимулирования	Кол-во баллов по показателям
<b>Педагогические работники, осуществляющие образовательный процесс</b> <b>максимальное количество баллов – 100</b>		
1. <b>Эффективность воспитательной работы</b> 45 б.	Динамика увеличения количества детей из «группы риска», малообеспеченных, многодетных семей	5
	Наличие обучающихся - победителей, призеров конкурсов, фестивалей, соревнований и пр. разных уровней Победитель, призер ТО (группа свыше 50 %)	15
		5
	Сохранность контингента	5
	Доля усвоения образовательных программ по годам обучения	5
	Работа по разноуровневым программам	5
	Состояние материально-технической базы (МТБ) для реализации дополнительных образовательных программ. Совершенствование МТБ за счет внебюджетных средств	10



<b>2. Эффективность использования современных технологий</b> 10 б.	Наличие публикаций ПДО о ДТО, о МБОУ ДОД «ДДТ №2»	5
	Использование ИКТ в образовательно-воспитательном процессе: Использование ПК на занятиях ДТО Создание медиатеки педагога Обновление информации на сайте учреждения	5
<b>3. Профессиональное мастерство</b> 35 б.	Высокий уровень организационной работы по развитию детского коллектива (выездные мероприятия, профильные смены, воспитательная работа в коллективе)	3
	Наличие собственных методических разработок, рекомендаций, пособий, программ, примененных в образовательно-воспитательном процессе (уровень публикаций или результат внутренней и внешней экспертизы)	12
	Деятельность по повышению имиджа ДТО, учреждения: Публикации, трансляции СМИ, отзывы родителей, общественных организаций, учреждений и т.д.	4
	Деятельность педагога в режиме экспериментальной площадки (проведение открытых занятий, участие в семинарах, конференциях и т.д.)	3
	Социальное партнерство с учреждениями культуры, спорта, молодежной политики и т.д.: организация районных, городских мероприятий (праздники, фестивали и т.д.); и организация участия обучающихся ДТО в мероприятиях.	4
	Результативность участия педагога в профессиональных конкурсах районного, областного, всероссийского уровня	9
<b>4. Эффективность обеспечения усл-й, направл-ных на здоровье-сбережение и безопасность</b> 10б	Отсутствие травматизма обучающихся во время образовательно-воспитательного процесса	5
	Работа по обеспечению безопасности образовательно-воспитательного процесса (соблюдение инструкций, осведомленность детей по ТБ, ПБ, ПДД, правилам СанПиН и т.д.)	5
<b>Педагогические работники, не осуществляющие образовательный процесс максимальное количество баллов - 60</b>		
<b>Методист</b>	Результативность участия педагогов учреждения в профессиональных конкурсах районного, областного, всероссийского уровня	10
	Использование ИКТ в образовательно-воспитательном процессе: Использование ПК Создание медиатеки Обновление информации на сайте учреждения	10
	Совершенствование МТБ за счет внебюджетных средств	10
	Деятельность в управлении учреждения	3
	Наличие собственных методических разработок, рекомендаций, пособий, программ, примененных в образовательно-воспитательном процессе (уровень публикаций или результат внутренней и внешней экспертизы)	10
	Деятельность в режиме экспериментальной площадки	4

	Деятельность по повышению имиджа ДТО, учреждения Презентация практического опыта работы Обобщение опыта работы через СМИ	5
	Создание и соблюдение безопасных условий в учреждении (противопожарных, антитеррористических и пр.)	5
	Качественное ведение документации, отчетности	3
<b>Педагог-организатор</b>	За высокое качество разработки нового сценарного и методического материала (сценарии, игровые программы, методические рекомендации) – по количеству и качеству предоставленного материала	10
	Использование ИКТ в образовательно-воспитательном процессе: Использование ПК Создание медиатеки Обновление информации на сайте учреждения	10
	Совершенствование МТБ за счет внебюджетных средств	10
	Развитие детского и молодежного движения в учреждении, микрорайоне	3
	Деятельность в режиме экспериментальной площадки	4
	Деятельность по повышению имиджа ДТО, учреждения Презентация практического опыта работы Обобщение опыта работы через СМИ	5
	Создание и соблюдение безопасных условий в учреждении (противопожарных, антитеррористических и пр.)	5
	За выездной характер деятельности. За проведение выездных мероприятий сверх плана учреждения	5
	Качественное ведение документации	3
	За подготовку и проведение мероприятий для детей оставшихся без попечения родителей и детей с ограниченными возможностями (по количеству и качеству проведения)	5
	<b>Административно-управленческий персонал максимальное количество баллов – 40</b>	
<b>Заместитель директоров по УВР</b>	Работа с ПК. Наличие электронного документооборота Своевременное заполнение АИС	5
	Результаты участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства	5
	Динамика увеличения победителей, призеров среди обучающихся ДТО, участие в конкурсах, фестивалях, соревнованиях разного уровня.	5
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (методический совет, педагогический совет, органы самоуправления обуч-ся и т.д.)	5
	Руководство экспериментальной площадки	5
	Деятельность по повышению имиджа ДТО, учреждения Диссеминация педагогического опыта через проведение семинаров, конференций разного уровня Обобщение опыта работы через СМИ	5
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждения, создание условий для повышения квалификационных категорий педагогических работников учреждения	5
	Отсутствие предписаний контролирующих служб в части УВП	5

<b>Заместитель директора по АХЧ</b>	Высокое качество обеспечения санитарно-гигиенических условий в учреждении, требований пожарной и электробезопасности, охраны труда (отсутствие замечаний от инспектирующих органов или быстрое устранение замечаний)	10
	Соблюдение лимитов и экономии по электро, водо снабжению	10
	Работа с ПК Наличие электронного документооборота Своевременное заполнение АИС	5
	Качественное ведение отчетно-финансовой деятельности и документации	5
	Качественная и своевременная замена вышедшего из строя или устаревшего оборудования. Работа по привлечению внебюджетных средств	5
	Качество осуществления контроля за деятельностью обслуживающего персонала, организация текущего ремонта. Исполнительская дисциплина работников, их культура поведения	5
	<b>Главный бухгалтер</b>	Осуществление мероприятий, направленных на соблюдение государственной финансовой дисциплины.
Освоение информационных программ: Клиент – СЭД ПФ РФ Налогоплательщик и т.д		5
Работа с ПК. Наличие электронного документооборота Своевременное заполнение АИС		5
Работа с педагогическим коллективом по экономии бюджетных средств		5
Отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности		5
Качество ведения архивного дела по бухгалтерскому учету		5
Работа по привлечению внебюджетных средств		5
<b>Заместитель директора по БЖ</b>	Обеспечение комплексной безопасности учреждения: Качество выполнения комплексного плана по БЖ. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда. Материально-техническая, ресурсная обеспеченность УВП, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образ. процесса) Разработка локальных актов по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности и др. нормативных актов с учетом требований Федерального законодательства.	10
	Методическое обеспечение: Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам организации и проведения работы с родителями(законными представителями) и обучающимися по БЖ Разработка системы мониторинга обеспечения безопасности Разработка методических рекомендаций по проведению Дней, Месячников по безопасности, по эвакуации и т.д.	20
	Эффективность управленческой деятельности: Призовые места в мероприятиях по БЖ (смотри, конкурсы и т.д.) на различных уровнях Работа с ПК. Наличие электронного документооборота Своевременное заполнение АИС Диагностика уровня знаний по БЖ обучающихся и работников учреждения Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников Отсутствие замечаний контролирующих служб по БЖ	10



<b>Учебно-вспомогательный персонал максимальное количество баллов – 50</b>		
<b>Кассир</b>	Своевременное и качественное предоставление отчетности	5
	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	5
	Отсутствие просроченной дебиторской, кредиторской задолженности, недочет товароматериальных ценностей, результаты инвентаризации	5
	качество проведенных проверок финансово-хозяйственной деятельности, своевременность устранения выявленных замечаний.	5
	Работа с пенсионным, страховым и пр. фондами	5
	Качественное ведение документации	5
	Деятельность в управлении учреждения	3
	Работа по привлечению внебюджетных средств	10
	Соблюдение правил ОТ,ТБ,ППБ	5
	Отсутствие замечаний со стороны работников	2
<b>Секретарь</b>	Качественное ведение документации (отсутствие замечаний от inspectирующих органов)	5
	Оперативность выполнения заданий директора	5
	Качественное и срочное выполнение внеплановой работы	5
	Работа с личными делами работников	5
	Качественное ведение делопроизводства	10
	Деятельность в управлении учреждения	3
	Работа по привлечению внебюджетных средств	10
	Соблюдение правил ОТ,ТБ,ППБ	5
	Отсутствие замечаний со стороны работников	2
<b>Художник-оформитель</b>	Дизайнерская работа по оформлению помещения	10
	Художественная работа по оформлению наглядного материала по противопожарной, антитеррористической пропаганде	10
	Помощь педагогическим работникам при проведении мероприятий: построение плана мероприятия, эскизов костюмов, изготовление декорации, художест-е оформление помещения	10
	Качественное и своевременное выполнение поручений администрации (не входящих в должностные обязанности)	10
	Работа по реставрации костюмов, декорации и пр.	10
<b>Младший обслуживающий персонал максимальное количество баллов – 30</b>		
<b>Уборщик служебных помещений. Гардеробщик</b>	Соблюдение правил ОТ,ТБ,ППБ, СанПиН	5
	Качественное и своевременное выполнение поручений администрации (не входящих в должностные обязанности: стирка штор, чехлов и пр., уход за цветами, цветочной клумбой)	5
	Помощь работникам при проведении мероприятий	3
	Качественное выполнение срочных работ (частичная штукатурка и побелка поврежденных участков стен коридоров и пр.)	4
	Соблюдение экономии по расходованию электроэнергии, воды.	5
	Соблюдение моральных и этических норм и правил. Благодарности и положительные отзывы от работников учреждения, детей и родителей	5
	Соблюдение ведения журналов дежурств	3

<b>Сторож. Рабочий по ремонту здания.</b>	Высокая организация охраны объектов учреждения, отсутствие случаев кражи;	5
	Качественное и своевременное выполнение поручений администрации.	5
	Соблюдение экономии по расходованию электроэнергии, воды.	3
	Соблюдение моральных и этических норм и правил. Благодарности и положительные отзывы от работников учреждения, детей и родителей	3
	Соблюдение ведения журналов дежурств	3
	За качественный мелкий ремонт помещений в течении уч. года	3
	Содержание территории учреждения (уборка снега, мусора и пр.)	5
	Соблюдение правил ОТ,ТБ,ППБ, СанПиН	3

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

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом и управляющим Советом учреждения по должностям работников учреждения в виде премий за:

выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников; (Приложение №2)

реализацию отдельных видов деятельности учреждения;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения; (Приложение №3)

успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность, качественный результат;

интенсивность труда (наполняемость детского творческого объединения выше нормы).

3.2. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, определяется учреждением исходя из потребностей осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом руководителя учреждения.

Показатели стимулирования (а также индикаторы их измерения, целевое значение) 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 дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, отдельных видов деятельности, особых режимов работ, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди

населения, особо важных и срочных работ устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работ по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации или иного представительного органа.

(Приложение №

**Перечень дополнительных работ,  
которые не учтены в должностных обязанностях работников**

№	Виды работ	Размер премии в % к окладу
1	Ремонт ТСО	50%
2	Изготовление декораций для театрализованных постановок	15%
3	Пошив и ремонт костюмов для танцев	50%
4	Ремонт спортивного инвентаря на детской площадке	30%
5	Уборка территории от снега, мусора	30%
6	Уход за цветочными клумбами территории, озеленение	20%
7	Изготовление горок, фигур для «снежного городка»	50%

(Приложение №

**Перечень дополнительных работ, направленных  
на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.**

№	Виды работ	Размер премии в % к окладу
1	Реализация отдельных видов деятельности учреждения в связи с отсутствием учреждения культуры в микрорайоне; организация и проведение мероприятий для жителей микрорайона в учреждении (игротеки, музыкальные и литературные гостиные, вечера отдыха, спортивные соревнования и т.п.)	10%
2	Работа с общественными организациями, образовательными учреждениями и учреждениями культуры на основе договоров социального партнерства (организация и проведение совместных мероприятий, в т.ч. выставки ДПИ, спортивные соревнования, турниры и т.д.)	15%

**4. Выплаты за качество выполняемых работ**

4.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом органом государственно-общественного управления учреждения в виде премии

4.1.1. в случаях награждения:

государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами-3000рублей;

наградами Кемеровской области, Коллегии Администрации Кемеровской области департамента образования и науки Кемеровской области-2000рублей муниципального образования Кемеровской области-1000 рублей.

4.1.2. За качество показательных выступлений обучающихся детских творческих объединений в мероприятиях Мариинского муниципального района (прием Губернатора; прием Главы; открытие организаций, учреждений; юбилей учреждений, открытие спартакиад и т.д. )-50% к окладу.

### 5. Иные поощрительные и разовые выплаты

5.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет установленной на эти цели 5% доли стимулирующего фонда оплаты труда экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

5.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждений приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

5.3. Размер разовых премий и материальной помощи (Приложения №№4,5) может устанавливаться учреждением, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

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

(Приложение №4)

#### Поощрительные и разовые выплаты

№	Наименование разовых выплат	Размер премий в % к окладу
1.	Премии к определенным датам:	
2.	<i>Юбилейные даты рождения (50,55,60)</i>	50%
3.	<i>Ко Дню Учителя</i>	50 %
4.	<i>К 8 марта</i>	30%
5.	<i>К 23 февраля</i>	30%
6.	<i>К новому году</i>	30%

(Приложение №5)

#### Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам учреждения

№	Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам	Размер материальной помощи (руб.)
1	Пострадавшим от стихийных бедствий	5000
2	При сложном протекании болезни работника	5000
3	В связи со смертью близких родственников работника	5000
4	Молодым специалистам при обучении для повышения профессионального мастерства	5000

