


СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзного комитета  
 М.В.Карпова  
Протокол № 1 от «14» августа 2018 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке установления иных выплат,**  
**стимулирующих выплат и премирования работникам**  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения Детский сад №29 «Росинка» городского округа город Октябрьский  
Республики Башкортостан

Принято на общем собрании работников  
МБДОУ Детской сад №29

Протокол № 1 от 14.08.18г.

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетное дошкольного образовательного учреждения Детский сад №29 «Росинка» городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан (далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности педагогических и других работников учреждения в повышении эффективности, качества и результативности профессиональной деятельности, развития творческой активности и инициативы работников, стимулирования особых достижений в труде, в целях установления порядка и условий осуществления стимулирующих выплат работникам Муниципального бюджетное дошкольного образовательного учреждения Детский сад №29 «Росинка» городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан (далее - МБДОУ Детский сад № 29).

1.2. Система выплат стимулирующего характера работникам основана на законодательстве о труде и об образовании и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности функционирования МБДОУ Детский сад № 29.

1.3. Система выплат стимулирующего характера работникам предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, Республики Башкортостан и муниципальными нормативными актами.

1.4. Обязательные стимулирующие выплаты определены Положением об оплате труда работников МБДОУ Детский сад № 29.

1.5. Источником установления выплат стимулирующего характера и премирования являются:

- фонд стимулирования, предусмотренный на эти цели в смете расходов учреждения;
- экономия по фонду оплаты труда МБДОУ Детский сад № 29;
- внебюджетные средства.

1.6. Выплаты стимулирующего характера и премии не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, получившим дисциплинарное взыскание, в случаях нарушения работниками трудовой дисциплины, некачественного и несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения планов работы, если он не выполняет установленных показателей и критериев по эффективности, качеству и результативности работы, по которым рассчитываются премии и выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят так же от наличия средств в фонде оплаты труда.

1.8. Срок данного положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

## **2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ИНЫХ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

2.1. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на календарный год, учебный год, квартал, месяц, на период выполнения конкретной работы при наличии средств в фонде оплаты труда учреждения.

2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в бальной системе.

2.3. Установление выплат стимулирующего характера, период, за который они устанавливаются, конкретный размер определяется заведующим МБДОУ Детский сад №29 (далее – руководитель учреждения), комиссией по распределению выплат стимулирующего характера по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется соответствующим приказом.



2.4. Совокупный размер выплат стимулирующего характера, выплачиваемых одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

2.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются и выплачиваются по критериям оценки эффективности, качества и результативности профессиональной деятельности работников, согласно Положению.

2.6. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

2.7. Для расчета размера выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности работников детского сада за календарный год, учебный год, квартал, месяц и обоснования данного расчета, на основании приказа руководителя учреждения создается Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее - Комиссия). Председателем Комиссии избирается членами Комиссии из их числа большинством голосов от общего числа членов Комиссии. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения Комиссии принимаются открытым голосованием большинством голосов членов комиссии.

Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее трех человек. В состав Комиссии может включаются:

- председатель профкома;
- старший воспитатель;
- старшая медсестра;
- заведующий хозяйством;
- члены коллектива, включенные в состав Комиссии путем выборов.

2.8. Произведенный рабочей Комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами комиссии. Протокол направляется в профсоюзный комитет в срок, достаточный для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке.

2.9. По результатам представленного расчета профсоюзный комитет на своем заседании принимает решение. Если по представленному расчету профсоюзный комитет не имеет возражений, замечаний, предложений, то он принимает решение согласовать представленный расчет. Если профсоюзный комитет не согласен с представленным расчетом, то он формирует свои замечания, возражения, предложения и принимает решение о направлении последних с обязательным обоснованием руководителю учреждения.

2.10. Руководитель учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам по результатам их профессиональной деятельности.

### **3. ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

3.1. Распределение выплат стимулирующего характера осуществляется по итогам каждого периода при наличии средств в фонде оплаты труда учреждения.

3.2. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев эффективности деятельности.

3.4. Условное обозначение баллов: 1 балл стоит 120 рублей.



<i>Категории работников</i>	<i>Показатели и критерии оценки эффективности деятельности</i>	<i>Шкала оценки показателей и критериев</i>
Весь персонал	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности всеми педагогическими работниками ДОУ</li> <li>- Напряженность, интенсивность труда</li> <li>- Выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения</li> <li>- Качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году</li> <li>- Работа без больничного листа</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>5 баллов</li> <li>3 балла</li> <li>3 балла</li> <li>5 баллов</li> <li>5 баллов</li> </ul>
Педагогические работники (старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- качество предоставления образовательных услуг;</li> <li>- снижение заболеваемости               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 0,1дня;</li> <li>- 0,2дня;</li> <li>- 0,3дня;</li> </ul> </li> <li>- повышение % посещаемости – 75-100%;               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 65 -74%;</li> </ul> </li> <li>- отсутствие травматизма у детей;</li> <li>- строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей во время пребывания в учреждении, создание безопасного образовательного пространства;</li> <li>- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;</li> <li>- использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;</li> <li>- систематическая и эффективная организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников;</li> <li>- проведение открытых занятий и мероприятий на уровне детского сада;</li> <li>- проведение открытых занятий и мероприятий на муниципальном уровне;</li> <li>- проведение открытых занятий и мероприятий на республиканском уровне</li> <li>- проведение открытых занятий и мероприятий на всероссийском уровне;</li> <li>- наличие публикаций по распространению педагогического опыта в периодических изданиях, сборниках муниципального уровня;</li> <li>- наличие публикаций по распространению педагогического опыта в периодических изданиях, сборниках республиканского уровня;</li> <li>- наличие публикаций по распространению педагогического опыта в периодических изданиях, сборниках всероссийского уровня;</li> <li>- участие в работе органов самоуправления, комиссиях,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3 балла</li> <li>3 балла</li> <li>2 балла</li> <li>1 балл</li> <li>3 балла</li> <li>2 балла</li> <li>5 баллов</li> <li>5 баллов</li> <li>5 баллов</li> <li>3 балла</li> <li>3 балла</li> <li>5 баллов</li> <li>7 баллов</li> <li>9 баллов</li> <li>10 баллов</li> <li>5 баллов</li> <li>7 баллов</li> <li>10 баллов</li> <li>5 баллов</li> </ul>

творческих группах, редколлегиях;	
- продуктивное участие в методической деятельности учреждения (педагогических советах, семинарах, мастер-классах, консультациях и т.п.);	5 баллов
- продуктивное участие в городских методических мероприятиях (методические дни, недели, семинары, мастер-классы, круглые столы, консультации и т.п.)	7 баллов
- продуктивное участие в республиканских методических мероприятиях;	10 баллов
- участие в конкурсах профессионального мастерства:	
✓ на уровне учреждения	3 балла
✓ на муниципальном уровне	5 баллов
✓ на региональном уровне	7 баллов
✓ на всероссийском уровне	9 баллов
- победителям и призерам конкурсов профессионального мастерства;	10 баллов
- своевременность и качество оформления рабочей документации;	5 баллов
- своевременная подготовка отчетности;	3 балла
- участие в разработке локальных актов учреждения, положений, программ развития, образовательной программы и т.д.;	3 балла
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения;	7 баллов
- за организацию и взаимодействие со школами и другими социальными институтами, СМИ;	5 баллов
- освоение и внедрение парциальных программ;	5 баллов
- применение проектных методик и технологий на ООД и вне ООД;	5 баллов
- использование ИКТ в образовательном процессе(участие в онлайн - конференциях, вебинарах и т.п.);	5 баллов
- за создание развивающей среды в учреждении в соответствии с ФГОС ДО;	3 балла
- за интенсивность работы и высокую ответственность (при подготовке к профессиональным конкурсам, мероприятиям, утренникам, новому учебному году, летнему периоду и т.д.);	5 баллов
- за дополнительную нагрузку и особую напряженность труда;	5 баллов
- доля воспитанников, охваченных кружковой работой;	3 балла
- эффективность организации платных образовательных услуг;	3 балла
- эффективность обеспечения контроля за предоставлением платных образовательных услуг;	3 балла
- высокие результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.д.;	5 баллов
- за работу с детьми раннего-младшего возраста;	5 баллов
- организация взаимодействия с семьями воспитанников, разнообразие форм работы с родителями;	5 баллов
- доля мероприятий, проведенных с участием родителей;	5 баллов
- доля родителей, удовлетворенных условиями и	5 баллов



	<p>качеством предоставляемых образовательных услуг (не ниже 75%);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие задолженности по оплате за детский сад</li> <li>- высокие показатели мониторинга усвоения обучающимися образовательной программы</li> <li>- Самообразование:</li> <li>- курсы повышения квалификации</li> <li>- занятия коллег, ежедневный час самообразовании</li> </ul>	<p>3 балла 5 баллов</p> <p>5 баллов 3 балла</p>
<p>Учебно-вспомогательный, вспомогательный и обслуживающий персонал (младший воспитатель, старшая медицинская сестра, завхоз, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, вахтер, кастелянша, делопроизводитель, сторож)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- материально-ответственным работникам;</li> <li>- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, информации, сведений о работе учреждения и т.п.);</li> <li>- снижение заболеваемости - 0,1дня;</li> <li style="padding-left: 20px;">- 0,2дня;</li> <li style="padding-left: 20px;">- 0,3дня</li> <li>- повышение % посещаемости – 75-100%;</li> <li style="padding-left: 20px;">- 65 -74%</li> <li>- активное участие в мероприятиях, проводимых в учреждении (праздниках, утренниках, подготовки помещений к праздникам и т.д.);</li> <li>- обеспечение высокого уровня санитарно-гигиенических условий в помещениях детского сада;</li> <li>- сохранение и укрепление здоровья детей, обеспечение контроля за качественным питанием;</li> <li>- за усиленный контроль за обеспечением санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения;</li> <li>- осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала;</li> <li>- разработка и внедрение плана оздоровительных мероприятий, осуществление контроля за оздоровлением детей;</li> <li>- обеспечение качественного мониторинга состояния здоровья детей;</li> <li>- своевременное и качественное оказание первой медицинской помощи, проведение карантинных мероприятий;</li> <li>- качественное проведение практических семинаров, занятий по вопросам оздоровления воспитанников, разработка методических рекомендаций, занятий по вопросам разъяснения санитарных норм;</li> <li>- за высокую эффективность по обеспечению строгого соблюдения кадровой дисциплины;</li> <li>- отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций;</li> <li>- своевременное и качественное заключение договоров, контроль за экономным использованием материальных и трудовых ресурсов, сохранностью собственности учреждения;</li> <li>- образцовое содержание групп, строгое соблюдение</li> </ul>	<p>3 балла 5 баллов</p> <p>3 балла 2 балла 1 балл 3 балла 1 балл 3 балла</p> <p>3 балла</p> <p>3 балла</p> <p>3 балла</p> <p>3 балла</p> <p>2 балла</p> <p>3 балла</p> <p>3 балла</p> <p>3 балла</p> <p>3 балла</p> <p>3 балла</p> <p>3 балла</p> <p>2 балла 2 балла</p> <p>2 балла</p>

санитарных норм, отсутствие замечаний; - участие в осуществлении воспитательных функций в процессе проведения с детьми образовательных мероприятий;	1 балл
- высокий уровень содержания помещений и территории в чистоте;	3 балла
- качественное проведение генеральных уборок;	2 балла
- активное участие в ремонтных работах;	5 баллов
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;	2 балла
- обеспечение качественной бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения учреждения;	3 балла
- обеспечение усиленного контроля за соблюдением норм ГО и ЧС, пожарной безопасности;	3 балла
- качественная работа по обеспечению пропускного режима на территорию и в здание учреждения;	2 балла
- выполнение особо важных (срочных) работ;	3 балла
- напряженность, интенсивность труда	1 балл

**Установление условий установления иных выплат стимулирующих выплат, не допускается:**

Условия снятия баллов:

<b>Для всех сотрудников ДОУ</b>	Высокий уровень заболеваемости воспитанников	До 10	
	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	До 15	
	Несоблюдение инструкции по: - охране жизни и здоровья детей; - пожарной безопасности; - по охране труда	До 10	
	Неявка на субботники по благоустройству территории и помещений ДОУ	До 5	
	Нерегулярное и некачественное проведение генеральных уборок	До 5	
	Некачественное ведение документации: - план воспитательно-образовательной работы; - сведения о родителях; - табель посещаемости воспитанников; - ведение протоколов родительских собраний и др.	До 5	
	Некачественная организация прогулок	До 15	
	Обоснованные жалобы родителей на педагогов и персонал, нарушения педагогической этики	До 15	
	Снижение эффективности и качества работы в связи с отсутствием на рабочем месте сотрудников по больничному листу	До 15	
	Халатное отношение к сохранности материально технической базы	До 10	
	Работникам на 0,5 ставки общее количество баллов делятся на 2		



#### 4. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

4.1. Приказом руководителя учреждения могут выплачиваться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов.

4.2. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников осуществляется приказом руководителя учреждения. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

4.3. Премия может выплачиваться по следующим основаниям:

- за достижение высоких результатов деятельности;
- за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- за проявление самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- в связи с юбилейными датами за многолетний добросовестный труд;
- за ведомственные знаки отличия, награды, почетные грамоты различных уровней;
- премия по итогам работы за определенный период времени.

4.4. Размер премии максимальными размерами не ограничен.

4.5. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

4.6. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, в случаях нарушения работниками трудовой дисциплины, некачественного и несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения планов работы и др.

4.7. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников.

4.8. Порядок установления и размеры премии руководителю учреждения определяет учредитель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

#### 5. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА

5.1. По основаниям, указанным в Перечне, работникам учреждения (за исключением руководителя) могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты (далее—ППК). Размер ППК – до 3. Персональный повышающий коэффициент устанавливается по следующим основаниям:

<i>Категории работников</i>	<i>Перечень оснований для установления ППК к должностному окладу</i>	<i>Размер ППК</i>
педагогические		



отники (старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования)	Работа за пределами рабочего времени	0,10
	Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности работника:	
	Администрирование официального сайта учреждения	0,10
	Работа с интернет ресурсами	0,05
	Работа с молодыми педагогами, наставничество	0,10
	Работа по реализации и мониторингу ФГОС ДО	0,10
	Организация работы инновационных площадок, мастерских	0,05
	Ведение делопроизводства (протоколов педагогического совета и других органов управления учреждением, протоколов общего собрания работников, документации по направлениям, реализуемым в учреждении и др.)	0,10
	Организация работы по обучению ПДД (ЮИД)	0,10
	Организация работы по платным образовательным услугам	0,10 – 0,50 (в зависимости от объема)
	Организация работы по обеспечению безопасности, в т.ч. информационной	0,05
	Увеличение объема работ в связи с наполняемостью учреждения (групп)	0,10
	Работа по антикоррупционной политике учреждения	0,05
	Работа в ПМПк	0,05
	Работа по введению и реализации профстандартов	0,05
Персональный коэффициент по оплате труда педагогам, занятым в работе дежурной группы	0,09 – 0,24	
Учебно-вспомогательный персонал: младший воспитатель	За стаж работы более 3 лет в данной должности	0,10
	Увеличение объема работ в связи с наполняемостью группы	0,10
	Работа за пределами рабочего времени	0,10

	Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности работника:	0,10
	за организацию работы в системе Аксиома	0,10
	за организацию работы в ГИС «Электронная очередь»	0,10
	Организация работы по обеспечению комплексной безопасности ГО ЧС	0,5
	Выполнение общественной работы	0,5
	За организацию работы профсоюзного комитета Учреждения	0,10
Медицинская сестра, заведующий хозяйством, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, кастелянша, делопроизводитель, сторож)	Работа, не входящая в должностные обязанности работника:	
	Ведение работы по учету военнообязанных	0,10
	Работа с лечебно – профилактическими мероприятиями	0,35
	Работа с архивом	0,20
	Работа с пенсионным фондом	0,20
	Работа с сайтами госслужб	0,40
	Ведение документации, связанной с госзакупками; работа с сайтом по госзакупкам	0,80
	Работа с интернет ресурсами, в т.ч. в электронной очереди ДОУ РБ, с Аксиома	0,65
	Работа за пределами рабочего времени	0,10
	Увеличение объема работ в отопительный период и в связи с подготовкой системы к опрессовке	0,60
	Увеличение объема работ в связи с наполняемостью учреждения (групп)	0,10
	Организация работы по охране труда (специалисту, уполномоченному)	0,20
	Выполнение общественно значимой работы	0,10
	Ведение делопроизводства (протоколов общих собраний работников Учреждения, совещаний при заведующем и других органов управления Учреждения)	0,05
	Работа в комиссии ПМПк	0,05
	Работа по возврату ФСС	0,05



	Работа по обеспечению комплексной безопасности ГО ЧС	0,80
	Работа по обращению с отходами	0,60
	Работа по организации питания	0,25
	Работа по оздоровлению детей работников	0,05
	Работа в профсоюзном комитете (председатель, член профсоюзного комитета)	0,05
	Работа за пределами рабочего времени	0,10

5.2. Решение об установлении ППК педагогическим работникам и учебно-вспомогательному персоналу (за исключением заместителей заведующего) к окладу, ставке заработной платы и его размере принимается руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.3. Решение об установлении ППК к окладу, ставке заработной платы и его размере в отношении заместителей заведующего принимается персонально руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основании показателей эффективности деятельности учреждения по итогам учебного года.

5.4. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном учредителем.

## 6. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ ВЫПЛАТА К ПРАЗДНИЧНЫМ И ЗНАМЕНАТЕЛЬНЫМ ДАТАМ

6.1. Работникам учреждения может выплачиваться единовременная выплата к праздничным и знаменательным датам в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения по приказу руководителя учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.2. Единовременная выплата работникам производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки с высокими результатами;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- к общегосударственным и юбилейным датам.

6.3. Единовременные выплаты устанавливаются в абсолютном денежном выражении.

6.4. Единовременные выплаты устанавливаются по следующим основаниям:

№	Основные критерии	Сумма, рублей
1.	Проведение мероприятий: городских республиканских всероссийских	3 000 4 000 5 000
2.	Участие и результативность в профессиональных конкурсах «Воспитатель года», «Педагог года», «Данко» и др.:	1 000 - 15 000 (от наличия средств в ФОТ с учетом постановлений приказов

	- участие - призер - победитель	и резолюций вышестоящих инстанций)
3.	Подготовка Учреждения к началу нового учебного года	Сумма устанавливается исходя из фондов оплаты труда
4.	По итогам учебного года	Сумма устанавливается исходя из фондов оплаты труда
5.	По итогам календарного года	Сумма устанавливается исходя из фондов оплаты труда
6.	В связи с праздниками (День дошкольного работника, День Учителя, День Республики Башкортостан, День защитника Отечества, Международный женский день, Праздник Весны и Труда, День Победы, День России, День народного единства и др.)	Сумма устанавливается исходя из фондов оплаты труда
7.	Юбилейные даты: Женщины - 55 лет, Мужчины - 60 лет	Сумма устанавливается исходя из фондов оплаты труда
8.	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников, работа на территории детского сада; покос газонов; работа по благоустройству территории и здания Учреждения; ремонтные работы и т.д.)	500 руб. - 10 000 (в зависимости от объема работ)
9.	Награждение почётными грамотами и знаками отличия муниципальный уровень региональный уровень всероссийский уровень	2500 5000 7500