

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
МБДОУ № 47 г. Салавата
Н.А. Давыдкова
Протокол № 34
от «03» 10 2022 г.



УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ №47
г. Салавата
Э.Ф. Вагапова
Приказ № 256
от 03. 10. 2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 47»
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД САЛАВАТ
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН**

Принято
на общем собрании работников
МБДОУ № 47 г.Салавата
Протокол № 15
от 03. 10. 2022 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о материальном стимулировании работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 47» городского округа город Салават Республики Башкортостан (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан» (с изменениями и дополнениями), постановлением Администрации городского округа город Салават республики Башкортостан от 19 марта 2014 № 464-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан» (с изменениями и дополнениями) и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования организации формирования заработной платы работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 47» городского округа город Салават Республики Башкортостан (далее - МБДОУ №47 г.Салавата), повышения ее стимулирующих функций и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

Положение включает в себя условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и Положением об оплате труда работников МБДОУ № 47 г.Салавата в пределах утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности согласно доведенным бюджетным ассигнованиям, а также средствам, поступающим от приносящей доход деятельности.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, настоящим Положением и Положением об оплате труда работников МБДОУ № 47 г.Салавата, регламентирующими периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения, и утверждаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты по повышающим коэффициентам;
- премиальные выплаты.

2.3. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

№ п/п	Повышающий коэффициент	Размер повышающего коэффициента
1	2	3
1	Педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы:	
	Первая квалификационная категория	0,35
	Высшая квалификационная категория	0,55
	Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,05
	Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,10
	Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,20
	Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,25
2	Педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения в течение 3 лет, до получения работником квалификационной категории.	0,30
3	Педагогическим работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).	0,20
4	Педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).	0,10
5	Педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Народный учитель».	0,20
6	Руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель».	0,10
7	Руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист», установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.	0,10

8	Педагогическим работникам за высшее профессиональное образование.	0,05
9	Медицинским работникам учреждения при наличии высшей квалификационной категории.	0,20
	Медицинским работникам учреждения при наличии первой квалификационной категории.	0,15
	Медицинским работникам учреждения при наличии второй квалификационной категории.	0,10
10	Социальным педагогам и педагогам-психологам, работающим с детьми из социально неблагополучных семей.	0,15
11	Работникам образования, отнесенным к ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала за стаж работы более 3 лет.	0,10
	Повышающих коэффициентов за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников:	
12	Работникам за ведение делопроизводства	0,15
13	Непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков (младшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений)	0,30

При наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов доплата определяется по каждому основанию к ставке заработной платы, окладу.

Данный перечень не является исчерпывающим. Конкретные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, размеры выплат определяются локальными нормативными актами учреждения.

2.3.1. Повышающий коэффициент за фактически отработанное время за квалификационную категорию медицинским работникам учреждения - в следующих размерах:

1	При наличии второй квалификационной категории	0,10
2	При наличии первой квалификационной категории	0,15
3	При наличии высшей квалификационной категории	0,20

2.3.2. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается социальным педагогам и педагогам-психологам,

работающим с детьми из социально неблагополучных семей, в размере 0,15 к минимальной ставке заработной платы, окладу.

2.3.3. Повышающий коэффициент работникам образования, отнесенным к ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала, - в размере до 0,10 к окладу за стаж работы более 3 лет.

2.4. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены:

- персональный повышающий коэффициент;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.5. Персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев эффективности труда работников.

Основания (критерии эффективности), представленные в таблице для установления выплат стимулирующего характера (персональный повышающий коэффициент, далее – ППК) работникам учреждений определяются работодателем на основе показателей качества профессиональной деятельности по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Деятельность работника учреждения по каждому из критериев оценивается от 0 до 2 баллов в зависимости от степени достижения результатов:

оценка 2 балла - если результаты этого вида деятельности присутствуют, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику;

оценка 1 балл - если результаты этого вида присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны;

оценка 0 баллов - если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
оснований (критериев эффективности) для установления
стимулирующих выплат (персональных повышающих коэффициентов)
работникам МБДОУ № 47 г.Салавата

Наименование категории работников образовательного учреждения	Примерный перечень оснований (критериев эффективности) для начисления стимулирующих выплат (ППК) работникам	Баллы
1	2	3
Старший воспитатель <i>(максимальное количество баллов – 24)</i>	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности: 1. Организация работы с социумом в рамках межведомственного взаимодействия (школа центр «Мир», центр «Доверие», ПМПК, КДН, опека, учреждения дополнительного образования, ТОС и др.);	

	2. Работа в автоматизированных системах, социальных сетях и на сайтах (сайт ДОО, навигатор дополнительного образования, Атайсал, Единая электронная очередь и т.д.); 3. Работа педагога в городских творческих группах, ГМО, в том числе руководство ими, конференциях, семинарах различного уровня; качественное руководство работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (ППк, Совет родителей и др.); 4. Осуществление дополнительного образования детей сверх основной образовательной программы; 5. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, уставных задач, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями; 6. Высокий уровень взаимодействия с родителями, коллегами, посетителями по совершенствованию образовательного процесса (родительские клубы, мастер-классы, консультационный центр, разработка адаптированных программ для детей – инвалидов, ОВЗ и т.д.); 7. Участие в благоустройстве здания и территории ДОО; поддержание и обновление предметно-развивающей среды; 8. Ведение общественной работы (сопровождение неблагополучных семей, состоящих на учете, профсоюзная, политическая деятельность и т.п.); 9. Привлечение внебюджетных средств; 10. Участие в ремонтных работах; 11. Организация контроля и ведение документации по платным образовательным и иным услугам; 12. Участие работника в экспериментальной, научно - методической, исследовательской работе, в конкурсах и мероприятиях различного уровня в качестве члена жюри, организатора и т.п.; высокая методическая активность педагогического коллектива учреждения, публикации, статьи, распространение передового педагогического опыта, разработка авторских программ.	от 0 до 2 по каждому критерию
--	--	--

Воспитатель (максимальное количество баллов – 22)	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности: 1. Осуществление дополнительного образования детей сверх основной образовательной программы; 2. Работа в автоматизированных системах, социальных сетях и на сайтах (навигатор дополнительного образования, атайсал и т.д.); 3. Участие в благоустройстве здания и территории ДОО; поддержание и обновление предметно-развивающей среды; 4. Ведение общественной работы (сопровождение неблагополучных семей, состоящих на учете, профсоюзная, политическая деятельность и т.п.); 5. Организация работы с социумом в рамках межведомственного взаимодействия (школа, музей, картинная галерея, театр, библиотека, центр «Мир», центр «Доверие», ПМПК, КДН, опека, учреждения дополнительного образования, ТОС и др.); 6. Работа педагога в городских творческих группах, ГМО, в том числе руководство ими, конференциях, семинарах различного уровня; 7. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, уставных задач, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями; 8. Высокий уровень взаимодействия с родителями, коллегами, посетителями по совершенствованию образовательного процесса (родительские клубы, мастер-классы, НОКУ, ВСОКО, консультационный центр, участие в разработке адаптированных программ для детей – инвалидов, ОВЗ и т.д.); 9. Участие работника в экспериментальной, научно - методической, исследовательской работе, в конкурсах и мероприятиях различного уровня в качестве члена жюри, организатора и т.п.; публикации, статьи, распространение передового педагогического опыта, разработка авторских программ; 10. Привлечение внебюджетных средств; 11. Участие в ремонтных работах.	от 0 до 2 по каждому критерию
---	---	--

Музыкальный руководитель (максимальное количество баллов – 22)	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности: 1. Осуществление дополнительного образования детей сверх основной образовательной программы; 2. Работа в автоматизированных системах, социальных сетях и на сайтах (навигатор дополнительного образования, атайсал и т.д.); 3. Участие в благоустройстве здания и территории ДОО; Поддержание, пополнение и обновление предметно-развивающей среды; 4. Ведение общественной работы (профсоюзная, политическая деятельность и т.п.); 5. Организация работы с социумом в рамках межведомственного взаимодействия (школа, музей, музыкальный колледж, театр, библиотека, учреждения дополнительного образования, ТОС и др.); 6. Работа педагога в городских творческих группах, ГМО, в том числе руководство ими, конференциях, семинарах различного уровня; 7. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, уставных задач, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями; 8. Высокий уровень взаимодействия с родителями, коллегами, посетителями по совершенствованию образовательного процесса (родительские клубы, мастер-классы, НОКУ, ВСОКО, консультационный центр, участие в разработке адаптированных программ для детей – инвалидов, ОВЗ и т.д.); 9. Участие работника в экспериментальной, научно - методической, исследовательской работе, в конкурсах и мероприятиях различного уровня в качестве члена жюри, организатора и т.п.; публикации, статьи, распространение передового педагогического опыта, разработка авторских программ; 10. Привлечение внебюджетных средств; 11. Участие в ремонтных работах.	от 0 до 2 по каждому критерию
--	--	--

Учитель-логопед, учитель-дефектолог (максимальное количество баллов – 16)	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности: 1. Организация работы с социумом в рамках межведомственного взаимодействия (школа центр «Мир», центр «Доверие», ПМПК, КДН, опека и др.); 2. Работа в автоматизированных системах, социальных сетях и на сайтах (навигатор дополнительного образования, атайсал и т.д.); 3. Работа педагога в городских творческих группах, ГМО, в том числе руководство ими, конференциях, семинарах различного уровня; 4. Осуществление дополнительного образования детей сверх основной образовательной программы; 5. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями; 6. Участие в благоустройстве здания и территории ДОО; поддержание и обновление предметно-развивающей среды; 7. Привлечение внебюджетных средств; 8. Высокий уровень взаимодействия с родителями, коллегами, посетителями по совершенствованию образовательного процесса (родительские клубы, мастер-классы, НОКУ, ВСОКО, консультационный центр, разработка авторских программ, адаптированных программ для детей – инвалидов, ОВЗ и т.д.);	от 0 до 2 по каждому критерию
Педагог-психолог (максимальное количества баллов – 20)	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности: 1. Организация работы с социумом в рамках межведомственного взаимодействия (школа центр «Мир», центр «Доверие», ПМПК, КДН, опека, сопровождение беженцев, мобилизованных и др.); 2. Работа в автоматизированных системах, социальных сетях и на сайтах (навигатор дополнительного образования, атайсал и т.д.); 3. Работа педагога в городских творческих группах, ГМО, в том числе руководство ими, конференциях, семинарах различного	от 0 до 2 по каждому критерию

	уровня; 4. Осуществление дополнительного образования детей сверх основной образовательной программы; 5. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями; 6. Высокий уровень взаимодействия с родителями, коллегами, посетителями по совершенствованию образовательного процесса (родительские клубы, мастер-классы, НОКУ, ВСОКО, консультационный центр, разработка авторских программ, адаптированных программ для детей – инвалидов, ОВЗ и т.д.); 7. Участие в благоустройстве здания и территории ДОО; поддержание и обновление предметно-развивающей среды; 8. Ведение общественной работы (общественный инспектор по правам детства, сопровождение неблагополучных семей, состоящих на учете, политическая деятельность); 9. Привлечение внебюджетных средств; 10. Участие в ремонтных работах.	
Инструктор по физическому воспитанию (максимальное количество баллов – 20)	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности: 1. Работа в автоматизированных системах и на сайтах; 2. Организация работы с социумом в рамках межведомственного взаимодействия; 3. Работа педагога в городских творческих группах, ГМО, в том числе, руководство, конференциях, семинарах различного уровня; 4. Осуществление дополнительного образования детей сверх основной образовательной программы; 5. Участие в благоустройстве здания и территории ДОО; 6. Привлечение внебюджетных средств; 7. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями; 8. Участие в ремонтных работах; 9. Ведение общественной работы;	от 0 до 2 по каждому критерию

	10. Поддержание, пополнение и обновление предметно-развивающей среды.	
Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части (завхоз) (максимальное количество баллов – 16)	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности: 1. Работа в автоматизированных системах и на сайтах (госзакупки, bus.gov, Spru_orb, Foxit Reader и т.д.); 2. Организация работы с социумом в рамках межведомственного взаимодействия (управляющие компании, жэу, территориальное общественное самоуправление, коммунальные структурные службы и т.п.); 3. Ведение общественной работы (профсоюзная деятельность, организация и контроль по работе с родителями по пожарной безопасности (извещатели, посещение семей на дому) и т.д.); 4. Ведение дополнительной документации за рамками профессиональной деятельности, в том числе ведение электронного документооборота (антитеррористическая безопасность, гражданская оборона, по работе с инвалидами, доступная среда и т.п.); 5. Участие в разработке программ (по энергоэффективности и энергосбережению, адаптированных программ для детей – инвалидов, ОВЗ и т.д.); 6. Привлечение внебюджетных средств; 7. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями; 8. Участие в конкурсах и мероприятиях различного уровня (проект поддержки местных инициатив: составление дефектных ведомостей, сметной документации, Атайсал и т.п.).	от 0 до 2 по каждому критерию
Специалист по охране труда (максимальное количество баллов – 18)	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности: 1. Работа в автоматизированных системах и на сайтах; 2. Ведение общественной работы (профсоюзная, политическая деятельность и т.д.);	от 0 до 2 по каждому критерию

	3. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями; 4. Ведение дополнительной документации за рамками профессиональной деятельности, в том числе ведение электронного документооборота (антитеррористическая безопасность, гражданская оборона, по работе с инвалидами, доступная среда и т.п.); 5. Организация работы с социумом в рамках межведомственного взаимодействия (школа, городская профсоюзная организация, ЦЗН и др.); 6. Участие в благоустройстве здания и территории ДОО; 7. Участие в конкурсах и мероприятиях различного уровня (проект поддержки местных инициатив: составление дефектных ведомостей, сметной документации, Атайсал и т.п.); 8. Привлечение внебюджетных средств; 9. Участие в ремонтных работах.	
Старшая медицинская сестра (медицинская сестра) (максимальное количество баллов – 18)	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности: 1. Работа в автоматизированных системах и на сайтах; 2. Ведение общественной работы (воинский учет и бронирование граждан, антиковидный инспектор, профсоюзная деятельность и т.д.); 3. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями; 4. Ведение дополнительной документации за рамками профессиональной деятельности, в том числе ведение электронного документооборота (детские табеля по родительской плате, платным услугам, документация по платным услугам и т.п.); 5. Организация работы с социумом в рамках межведомственного взаимодействия (школа детская поликлиника, ПМПК, КДН, опека и др.); 6. Участие в благоустройстве здания и территории ДОО;	от 0 до 2 по каждому критерию

	7. Участие в разработке адаптированных программ для детей – инвалидов, ОВЗ; 8. Привлечение внебюджетных средств; 9. Участие в ремонтных работах.	
Делопроизводитель (максимальное количество баллов – 16)	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности: 1. Информационное обеспечение педагогического процесса (подготовка памяток, презентаций, бейджиков, видеороликов и др.); 2. Участие в конкурсах и мероприятиях различного уровня (проект поддержки местных инициатив, грантовые конкурсы и т.п.); 3. Организация работы с социумом в рамках межведомственного взаимодействия (ЦЗН, Пенсионный фонд, ФСС, портал «Работа в России, Прокуратура, УО, надзорные органы и др.); 4. Привлечение внебюджетных средств; 5. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями; 6. Участие в благоустройстве здания и территории ДОО; 7. Участие в ремонтных работах; 8. Ведение общественной работы (профсоюзная, политическая деятельность и т.д.).	от 0 до 2 по каждому критерию
Младший воспитатель (максимальное количество баллов – 14)	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности: 1. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями; 2. Привлечение внебюджетных средств; 3. Ведение общественной работы (профсоюзная, политическая деятельность и т.д.); 4. Участие в конкурсах и мероприятиях различного уровня (в подготовке и проведении праздников и утренников в качестве героя, ведущего, родительских собраний, ППМИ и др.); 5. Ведение дополнительной документации за	от 0 до 2 по каждому критерию

	рамками профессиональной деятельности, в том числе ведение электронного документооборота (антиковидный инспектор, антитеррористическая безопасность и т.п.); 6. Участие в благоустройстве здания и территории ДОО; 7. Участие в ремонтных работах.	
Кастелянша (максимальное количество баллов – 12)	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности: 1. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями; 2. Привлечение внебюджетных средств; 3. Участие в благоустройстве учреждения и территории; 4. Участие в ремонтных работах; 5. Ведение общественной работы; 6. Участие в конкурсах и мероприятиях различного уровня (в подготовке и проведении праздников и утренников в качестве героя, ведущего, родительских собраний, ППМИ и др.).	от 0 до 2 по каждому критерию
Уборщик служебных помещений (максимальное количество баллов – 12)	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности: 1. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями; 2. Привлечение внебюджетных средств; 3. Участие в благоустройстве учреждения и территории; 4. Участие в ремонтных работах; 5. Ведение общественной работы; 6. Участие в конкурсах и мероприятиях различного уровня (в подготовке и проведении праздников и утренников в качестве героя, ведущего, родительских собраний, ППМИ и др.).	от 0 до 2 по каждому критерию
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (максимальное количество баллов – 12)	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности: 1. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями;	от 0 до 2 по каждому критерию

<i>количество баллов – 8)</i>	2. Привлечение внебюджетных средств; 3. Участие в благоустройстве учреждения и территории; 4. Ведение общественной работы.	
Дворник <i>(максимальное количество баллов – 12)</i>	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности: 1. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями; 2. Привлечение внебюджетных средств; 3. Участие в благоустройстве учреждения и территории; 4. Участие в ремонтных работах; 5. Ведение общественной работы; 6. Ремонт оборудования, инвентаря, инструментов, пылесосов, газонокосилок, снегоуборочной техники.	от 0 до 2 по каждому критерию

Максимально возможное количество баллов по перечню оснований для начисления стимулирующих выплат работникам дошкольной образовательной организации соответствует 185%. Персональный повышающих коэффициент в таком случае равен 1,85.

Исходя из этого, персональный повышающих коэффициент к окладу работникам ДОО рассчитывается по формуле:

$$\frac{Кб \times 185\%}{МКб}, \text{ где}$$

Кб – количество баллов (по критериям эффективности),

185% – максимальный процент,

МКб– максимальное количество баллов (по каждой должности).

Например, если количество баллов по перечню оснований для начисления стимулирующих выплат музыкальному руководителю составляет 15 баллов, то:

$$\frac{15 \times 185\%}{24} = 116\% = 1,16$$

Таким образом, персональный повышающих коэффициент к окладу музыкального руководителя составит 1,16.

2.5.1. Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и о его размере персонально в отношении конкретного работника принимается комиссией по распределению выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам МБДОУ № 47 г. Салавата с учетом мнения представительного органа работников на основании Положения о материальном стимулировании МБДОУ № 47 г.Салавата.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85.

2.6. Работникам могут выплачиваться единовременные премии при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Главой Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации, знаками отличия Республики Башкортостан, орденами и медалями Российской Федерации, орденами и медалями Республики Башкортостан;
- награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства образования Республики Башкортостан и другими наградами.

2.7. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев эффективности труда работников. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- к профессиональным и общегосударственным праздничным датам;
- к юбилейным датам;
- в связи с выходом на пенсию;
- в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием, 65-летием.

Наименование критерия	Примерный перечень оснований для премиальных выплат
До 2 баллов по каждому критерию	
Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы	- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения, в том числе участие в конкурсах и мероприятиях различного уровня; - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; - качественная подготовка и своевременная сдача отчетности (фото – видеоматериалов, презентаций) и иной информации; - привлечение внебюджетных средств на развитие материально-технической базы учреждения; - участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий; - качество взаимодействия с участниками образовательных отношений (проведение совместных мероприятий, реализация совместной проектной деятельности и др.);

	-отсутствие периодов по временной нетрудоспособности, нерабочих дней. - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения; - обобщение передового педагогического опыта, участие в конференциях, семинарах и т.п.; - снижение заболеваемости детей в дошкольном учреждении, уровень посещаемости детей в группе.
Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Премирование по критериям за итоги работы не применяется к работникам, которым установлен ППК по этому критерию.	
До 2 баллов по каждому критерию	
Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ	- оперативность выполнения - качественный результат труда. - участие в мероприятиях и выполнение работ особой социальной важности и срочности; - интенсивный ненормированный труд; - инициатива, творческий подход, применение в работе инновационных форм и методов труда; - взаимодействие с другими социальными учреждениями - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.
Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается в пределах имеющихся средств. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Премирование по критериям за выполнение особо важных и срочных работ не применяется к работникам, которым установлен ППК по этому критерию.	
До 2 баллов по каждому критерию	
Премия за качество выполняемых работ	- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; - высокая результативность и качество работы в течение соответствующего периода; - высокая степень самостоятельности и ответственности работников; - соблюдение норм этики; - наличие благодарностей от участников

	образовательного процесса. - своевременность предоставления отчетности; - отсутствие нарушений трудовой дисциплины, требований техники безопасности и охраны труда; - отсутствие фактов нарушений законодательных и нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность учреждения;
Премия за качество выполняемых работ выплачивается в пределах имеющихся средств. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Премирование по критериям за качество выполняемых работ не применяется к работникам, которым установлен ППК по этому критерию.	
До 2 баллов по каждому критерию	
Премия за интенсивность и высокие результаты работы - выплачивается работникам единовременно.	- интенсивность и напряженность работы; - особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения); - организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.
Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Премирование по критериям за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлен ППК по этому критерию.	

Деятельность работника по каждому из критериев, обозначенных в Картах эффективности оценивается от 0 до 2 баллов в зависимости от степени достижения результатов:

оценка 2 балла - если результаты этого вида деятельности присутствуют, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику;

оценка 1 балл - если результаты этого вида деятельности присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны;

оценка 0 баллов - если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

Сумма баллов по каждому критерию делится на их количество. Полученный результат является оценкой по деятельности работника учреждения.

Для определения размера премирования применяются формулы:

$$\text{Цб} = \text{Сэ}/\text{Кб}, \text{ где}$$

Цб - цена одного балла;

Сэ - сумма экономии за период;

Кб - количество баллов.

$$\text{Рп} = \text{Цб} \times \text{Кб}, \text{ где}$$

Рп - размер премии;

Цб - цена одного балла;

Кб - количество баллов.

2.8. 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 до его снятия.

2.9. Решения о премировании в отношении конкретного работника принимается комиссией по распределению выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи работникам МБДОУ № 47 г. Салавата после заполнения Карты эффективности с учетом мнения представительного органа работников на основании Положения о материальном стимулировании МБДОУ № 47 г. Салавата.

2.10. Премии — дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов учреждением в целом или конкретным работником.

Премирование производится по достижении определенных результатов, а также по результатам работы за соответствующий период. Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников учреждения. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии и в пределах утверждённой сметы. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников.

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

3. При отсутствии экономии фонда оплаты труда выплаты стимулирующего характера работникам не производятся.

4. Премирование руководителя осуществляется Учредителем с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий руководителю устанавливаются Учредителем в трудовом договоре руководителя учреждения.

4.1. Администрация городского округа город Салават (учредитель) может устанавливать руководителю выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, в том числе премирование руководителя учреждения, производятся с учетом обеспечения финансовыми средствами на основании приказа Учредителя по результатам деятельности этого учреждения и в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы с учетом достижения показателей осуществления государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и руководителя.

Прочитано, проинформировано и скреплено
печатью

М.П. *В.В. Виноградов*
лист *8*
Исходящий МЗДОУ №47 г.Самары
Э.Ф. Ваталина

