

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
МБДОУ № 45 г. Салавата

 Г.Р. Каракозова

Протокол № 13

от «03» 10 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ № 45

г. Салавата

 А.Р. Азнабаева

Приказ № 156

от «03» 10 2022 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 45»
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД САЛАВАТ
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН**

Принято
на общем собрании работников
МБДОУ № 45 г. Салавата
Протокол № 2
от «03» 10 2022 г.

Общие положения

1.1. Настоящее Положение о материальном стимулировании работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 45» 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 № 45» городского округа город Салават Республики Башкортостан (далее - МБДОУ № 45 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 № 45 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 № 45 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	0,10

	почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.	
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 № 45 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>	1. Внедрение современных педагогических технологий в образовательный процесс; 2. Методическая активность педагогического коллектива учреждения, распространение передового педагогического опыта;	

	3. Организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (ППк, творческие группы, ГМО, Совет родителей и др.); 4. Участие работника в экспериментальной, научно - методической, исследовательской работе, разработка авторских программ; участие в смотрах-конкурсах различных уровней; 5. Организация контроля и ведение документации по платным образовательным услугам; 6. Организация работы с социумом в рамках межведомственного взаимодействия (школа, центр «МИР», центр «Доверие», ПМПК и др.) 7. Участие работника в конкурсах и мероприятиях различного уровня в качестве члена жюри; 8. Своевременное подготовка информации для размещения ее на стенде, сайте ДОО, социальных сетях; 9. Оформление стационарных, тематических выставок; 10. Внедрение информационных технологий в работу; 11. Работа в электронных автоматизированных информационных системах 12. Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	от 0 до 2 по каждому критерию
Воспитатель (максимальное количество баллов – 22)	1. Осуществление дополнительного образования детей сверх основной образовательной программы (бесплатные кружки); 2. Участие работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, разработка авторских программ; 3. Участие работника в семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах, открытых занятиях; 4. Обобщение передового педагогического опыта; 5. Организация работы с социумом в рамках межведомственного взаимодействия (школа, музей, картинная галерея, театр, библиотека	от 0 до 2 по каждому критерию

	и др.) 6. Снижение заболеваемости детей в дошкольном учреждении, уровень посещаемости детей в группе; 7. Творческий подход в оформлении групповой ячейки, групповой детской площадки; 8. Участие в исследовательских, грантовых проектах, связанных с профессиональной деятельностью; 9. Участие воспитателей и воспитанников в смотрах, конкурсах различных уровней; 10. Привлечение внебюджетных средств; 11. Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	
Музыкальный руководитель (максимальное количество баллов – 24)	1. Качество реализации программ по музыкальному воспитанию; 2. Методическая активность педагога в распространении передового педагогического опыта; 3. Участие работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, разработка авторских программ; 4. Оказание дополнительных образовательных услуг; 5. Участие педагога и воспитанников в смотрах, конкурсах, фестивалях разного уровня; 6. Участие в исследовательских, грантовых проектах, связанных с профессиональной деятельностью; 7. Работа с одаренными детьми; 8. Поддержание и обновление предметно-развивающей среды; 9. Организация работы с социумом в рамках межведомственного взаимодействия (школа, музыкальная школа, театр др.) 10. Осуществление дополнительного образования детей сверх основной образовательной программы (бесплатные кружки); 11. Привлечение внебюджетных средств; 12. Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	от 0 до 2 по каждому критерию

Учитель-логопед, учитель-дефектолог (максимальное количество баллов – 16)	1. Организация работы с социумом в рамках межведомственного взаимодействия (школа, центр «МИР», центр «Доверие», ПМПК и др.) 2. Участие в исследовательских, грантовых проектах, связанных с профессиональной деятельностью; 3. Методическая активность педагога в распространении передового педагогического опыта; 4. Участие работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, разработка авторских программ; 5. Уровень взаимодействия с родителями и коллегами по совершенствованию коррекционного процесса (родительские клубы, мастер-классы и др.); 6. Поддержание и обновление предметно-развивающей среды; 7. Привлечение внебюджетных средств; 8. Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	от 0 до 2 по каждому критерию
Педагог-психолог (максимальное количества баллов – 20)	1. Организация работы с социумом в рамках межведомственного взаимодействия (школа, центр «МИР», центр «Доверие», ПМПК, КДН и др.) 2. Участие в исследовательских, грантовых проектах, связанных с профессиональной деятельностью; 3. Психологическая готовность детей к обучению в школе; 4. Методическая активность педагога в распространении передового педагогического опыта; 5. Участие работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, разработка авторских программ; 6. Уровень взаимодействия с родителями и коллегами по совершенствованию коррекционного процесса (родительские клубы, мастер-классы и др.); 7. Психологический климат в коллективе; 8. Поддержание и обновление предметно-развивающей среды; 9. Привлечение внебюджетных средств; 10. Выполнение работ, не входящих в	от 0 до 2 по каждому критерию

	должностные обязанности	
Инструктор по физическому воспитанию (максимальное количество баллов – 20)	1. Участие в исследовательских, грантовых проектах, связанных с профессиональной деятельностью; 2. Динамика индивидуальных показателей развития физических качеств воспитанников; 3. Участие работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, разработка авторских программ; 4. Осуществление дополнительного образования детей сверх основной образовательной программы (бесплатные кружки); 5. Уровень физической подготовленности выпускников ДОО; 6. Участие в городской спартакиаде; 7. Осуществление дополнительного образования детей сверх основной образовательной программы (бесплатные кружки); 8. Участие работника в конкурсах и мероприятиях различного уровня в качестве члена жюри; 9. Привлечение внебюджетных средств; 10. Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	от 0 до 2 по каждому критерию
Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части (завхоз) (максимальное количество баллов – 16)	1. Обеспечение необходимых условий для организации пребывания детей в ДОО и образовательного процесса (мебель, свет, тепло, вода, моющие и дез.средства, канц.товары, игрушки и др.); 2. Своевременное обеспечение необходимым инвентарем работников ДОО; 3. Отсутствие замечаний по выполнению требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и ТБ, жизни и здоровья детей и сотрудников; 4. Качество подготовки и организации ремонтных работ; 5. Отсутствие замечаний по ведению и сдаче отчетной документации (прием и списание материальных ценностей, инвентаризация, папка готовности к ОС и др.). Своевременная доставка счетов,	от 0 до 2 по каждому критерию

	коммерческих предложений от организаций. 6. Привлечение внебюджетных средств; 7. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений. 8. Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	
Специалист по охране труда (максимальное количество баллов – 18)	1. Работа с оргтехникой; 2. Разработка новых программ, положений; 3. Качество сдачи отчетности; 4. Высокий уровень исполнительской дисциплины; 5. Отсутствие замечаний по выполнению законодательных и нормативно-правовых документов по ОТ и ТБ; 6. Активное участие в проводимых мероприятиях ДОО; 7. Участие в благоустройстве учреждения и территории; 8. Участие в ремонтных работах; 9. Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности;	от 0 до 2 по каждому критерию
Старшая медицинская сестра (медицинская сестра) (максимальное количество баллов – 18)	1. Организация мониторинга состояния здоровья воспитанников; 2. Работа с оргтехникой, ведение электронного документооборота; 3. Качественное ведение документации, медицинских книжек, организация прохождения работниками первичного и периодических медосмотров; 4. Профилактика инфекционных и вирусных заболеваний (антиковидный инспектор); 5. Организация работы с социумом в рамках межведомственного взаимодействия (школа, детская поликлиника, ПМПК, КДН и др.) 6. Организация физкультурно-оздоровительной работы; 7. Участие в работе комиссий ДОО (ППк, Совет родителей, Совет профилактики и др.); 8. Оснащенность медкабинета; 9. Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	от 0 до 2 по каждому критерию
Делопроизводитель (максимальное количество баллов – 18)	1. Информационное обеспечение педагогического процесса (подготовка памяток, презентаций, бейджиков и др.)	

<i>количество баллов – 18)</i>	2. Обеспечение сохранности служебной документации; 3. Своевременное и качественное предоставление информации и отчетности (ЦЗН, портал «Работа в России, Прокуратура, УО, «Единая электронная очередь и др.) 4. Отсутствие замечаний по оперативности доведения информации, приказов, распоряжений руководителя до работников ДОО; 5. Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных, показателей, архивном учёте и делопроизводстве; 6. Высокий уровень исполнительской дисциплины; 7. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями; 8. Участие в благоустройстве, ремонтных работах учреждения и территории; 9. Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	от 0 до 2 по каждому критерию
Младший воспитатель (максимальное количество баллов – 14)	1. Участие в благоустройстве, ремонтных работах учреждения и территории; 2. Организация ОЖЗ, питания воспитанников в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями; 3. Обеспечение экономии потребления энергоресурсов. 4. Участие в подготовке и проведении праздников и утренников (участие в качестве героя и др.) 5. Качественное и результативное участие в воспитательно-образовательном процессе; 6. Высокий уровень исполнительской дисциплины; 7. Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	от 0 до 2 по каждому критерию
Кастелянша (максимальное количество	1. Участие в образовательном процессе (составление эскизов, пошив костюмов, изготовление декораций, оформление детского сада); 2. Оперативность выполнения заявок;	от 0 до 2 по каждому критерию

баллов – 12)	3. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями; 4. Участие в благоустройстве учреждения и территории, ремонтных работах; 5. Обеспечение экономии энергоресурсов; 6. Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	
Уборщик служебных помещений (максимальное количество баллов – 12)	1. Содержание закреплённой территории в соответствии с требованиями СанПиНа; 2. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями; 3. Участие в благоустройстве учреждения, и территории; 4. Участие в ремонтных работах; 5. Обеспечение экономии энергоресурсов; 6. Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	от 0 до 2 по каждому критерию
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (максимальное количество баллов – 8)	1. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями; 2. Участие в благоустройстве учреждения и территории, ремонтных работах; 3. Отсутствие замечаний по содержанию оборудования и инвентаря; 4. Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	от 0 до 2 по каждому критерию
Дворник (максимальное количество баллов – 12)	1. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями; 2. Сложность социума (нахождение ДООУ в микрорайоне с неблагоприятной обстановкой); 3. Участие в благоустройстве учреждения и территории; 4. Участие в ремонтных работах; 5. Отсутствие замечаний по содержанию оборудования и инвентаря; 6. Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	от 0 до 2 по каждому критерию

Максимально возможное количество баллов по перечню оснований для начисления стимулирующих выплат работникам дошкольной образовательной организации соответствует 300 %. Персональный повышающих коэффициент в таком случае равен 3,0.

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

$$\frac{Кб \times 300\%}{МКб}, \text{ где}$$

Кб – количество баллов (по критериям эффективности),

300% – 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:

$$\frac{15 \times 300\%}{24} = 188\% = 1,88$$

Таким образом, персональный повышающих коэффициент к окладу музыкального руководителя составит 1,88.

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 № 45 г. Салавата с учетом мнения представительного органа работников на основании Положения о материальном стимулировании МБДОУ № 45 г.Салавата.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

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; - отсутствие периодов по временной нетрудоспособности. - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.
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 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 после заполнения комиссией по распределению выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи работникам МБДОУ № 45 г. Салавата Карты эффективности с учетом мнения представительного органа работников на основании Положения о материальном стимулировании МБДОУ № 45 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.

Пронумеровано и
скреплено печатью

лист 66

Заведующий: А.Р. Азнабаева

