

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
Зеленская О.В. Зеленская
«21» августа 2020 г.



УТВЕРЖДАЮ

И.о. заведующего
Никulina Е.А. Никулина
«21» августа 2020 г.
приказ № 01-15/605



**Изменения и дополнения
вносимые в ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 2 «Золотой ключик»
города Евпатории Республики Крым» (далее Положение)**

Приняты на собрании трудового коллектива
Протокол от 21.08.2020г. № _____

В ДОУ в связи с возникшей необходимостью психолого-педагогического сопровождения детей-инвалидов и детей с ОВЗ в условиях инклюзивного образования, вносятся изменения и дополнения: п. 6 Положения следует читать в следующей редакции:

**6. Порядок и условия установления выплат
стимулирующего характера**

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, положениями, соглашениями в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных образовательных организациях Республики Крым в пределах фонда оплаты труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

6.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных образовательных организациях Республики Крым, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 18.12.2014 № 530, в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Ежемесячная выплата ответственному за безопасность (антитеррористическую защищенность) устанавливается в размере не более 2500,00 руб. из фонда стимулирующих выплат на основании приказа заведующего Учреждением.

Ежемесячная выплата работнику, выполняющему обязанности контрактного управляющего устанавливается в размере 7000,00 руб. из фонда стимулирующих выплат на основании приказа заведующего Учреждением.

Ежемесячная выплата уполномоченному на решение вопросов по гражданской защите устанавливается в размере не более 2500,00 руб. из фонда стимулирующих выплат на основании приказа заведующего Учреждением.

Ежемесячная выплата ответственному за пожарную безопасность устанавливается в размере не более 2000,00 руб. из фонда стимулирующих выплат на основании приказа заведующего Учреждением.

Ежемесячная выплата ответственному за тепловое хозяйство, за работу и обеспечение сохранности оборудования узлов учета тепла устанавливается в размере не более 2000,00 руб.

- за работу с детьми-инвалидами, имеющими трудности в передвижении и в самообслуживании (без сопровождения тьютора и ассистента), посещающими группы общеразвивающей и компенсирующей направленности, устанавливается сумма в абсолютном размере: воспитателю - 50,00 руб., помощнику воспитателя (младшему воспитателю) - 20,00 руб. в день за одного ребёнка с учётом количества дней посещения ребёнком ДОУ;

- за работу с детьми с ОВЗ (согласно рекомендациям ТПМПК, находящихся в условиях инклюзивного образования с тьюторским сопровождением), посещающими группы общеразвивающей и компенсирующей направленности, устанавливается сумма в абсолютном размере: воспитателю - 100,00 руб., помощнику воспитателя (младшему воспитателю) - 20,00 руб. в день за одного ребёнка с учётом количества дней посещения ребёнком ДОУ;

- за осуществляемую учебно-воспитательную работу с детьми с ОВЗ, обеспеченных тьюторским сопровождением: посещающими группы общеразвивающей и компенсирующей направленности, устанавливается сумма в абсолютном размере: воспитателю - 20,00 руб. в день за одного ребёнка с учётом количества дней посещения ребёнком ДОУ;

- за участие в разработке Адаптированной образовательной программы, Рабочей программы, ведение документации (индивидуальных маршрутных листов, отчётов) в течение учебного года:

- воспитателю - 300,00 руб. в месяц за одного ребёнка;

- специалистам сопровождения (учителю-логопеду, педагогу-психологу, музыкальному руководителю, педагогу дополнительного образования, инструктору по физической культуре) за ведение документации по сопровождению инклюзивной практики – 500,00 руб. один раз в квартал на протяжении учебного года, а так же за проведение индивидуальных коррекционно-развивающих занятий (по предъявлению подтверждающей документации) на протяжении учебного года с учётом стоимости одного занятия – 50,00 руб.

Ежемесячные выплаты за работу в Комиссии по установлению стимулирующих выплат, согласно распределению обязанностей (на основании Положения о комиссии по установлению стимулирующих выплат):

председателю комиссии – 500,00 руб., заместителю председателя комиссии – 1000,00 руб., секретарю комиссии – 500,00 руб.

Размер выплаты за интенсивность труда ответственному за ведение официального сайта Учреждения, ответственному по вопросам охраны детства, ответственному за антикоррупционную защищенность устанавливается из фонда стимулирующих выплат в

соответствии с представлением работником в комиссию по распределению стимулирующих выплат информации о конкретно выполненной работе в текущем месяце.

6.2.1.1. Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в случае необходимости основание для установления надбавки подтверждается документами, предоставляемыми работником.

При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения;
- наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым;
- качественное и в срок выполнение поручений руководителя;
- степень сложности и важности выполнения поставленных задач;
- уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.

6.2.1.2. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- сложность выполняемой работы.

6.2.1.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

6.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- премия за образцовое выполнение муниципального задания;
- надбавка за наличие квалификационной категории.

6.2.2.1. Размеры премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания может устанавливаться и выплачиваться по итогам выполнения муниципального задания или отдельных его этапов, на основании отчетов о выполнении муниципального задания,

утвержденных учредителем.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников.

В качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются оценочные листы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов Учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Оценка деятельности с использованием оценочных листов осуществляется на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат.

Оценочный лист должен быть представлен в исчислимом формате (в баллах, единицах, процентах и пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

6.2.2.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в размере от должностного оклада (без учета повышений):

- специалистам;
- руководителю Учреждения (по педагогической деятельности) и его заместителю.

Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

6.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

6.2.3.1. Выплата педагогическим и научно-педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в размере:

- при выслуге лет свыше 3 лет – 620,00 руб.;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 1300,00 руб.;
- при выслуге лет свыше 20 лет – 2000,00 руб.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т. д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

6.2.3.2. Надбавка работникам (кроме педагогических и научно-педагогических работников) за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливается в размере от должностного оклада по основной должности:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет – 3%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет – 7%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет – 10%.

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы, поступает на новое место работы в образовательное учреждение в течение одного календарного месяца с момента увольнения.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее).

Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

6.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премия по итогам работы устанавливается на основании приказа заведующего и максимальным размером не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

Стимулирующие выплаты рекомендуется подразделять на:

- выплаты, носящие обязательный характер при наличии условий для их выплаты. К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке с учетом отработанного времени;
- выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренных в Учреждении).

14

В документе прошито и

5 (пять)

И.о.заведующего *Глу*

