

Коллективный договор, соглашение
зарегистрировано
в администрации города Лангепас
«19» 04 2024г.
Регистрационный № 132014/10
И.В. Шагурина
(ФИО подпись)

Председатель Профсоюзного комитета
ЛГ МАДОУ «Детский сад №4 «Солнышко»
_____ Е.С. Жданова
« ____ » _____ 2024г.

Заведующий
ЛГ МАДОУ «Детский сад №4 «Солнышко»
Ю.В. Кудлаева
« ____ » _____ 2024г.



ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ № 8 К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Лангепасского городского муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 4 «Солнышко»,
(рег. от 17.07.2023 №132014/6)

Стороны, в лице заведующего Лангепасского городского муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Кудлаевой Юлии Валерьевны и председателя Профсоюзного комитета Ждановой Елены Сергеевны пришли к соглашению о внесении следующих изменений и дополнений в Коллективный договор ЛГ МАДОУ «Детский сад №4 «Солнышко»:

- Внести в приложение № 2 к Коллективному договору «Положение об установлении системы оплаты труда работников ЛГ МАДОУ «Детский сад №4 «Солнышко» внести следующие изменения и дополнения:
 - Таблицу 5 подпункта 2.6.1 пункта 2.6 изложить в новой редакции следующего содержания:

«Таблица 5

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Размер повышающего коэффициента (в %)
1.	За наличие квалификационной категории «Педагог-наставник»	30
2.	За наличие квалификационной категории «Педагог-методист»	20
3.	За высшую квалификационную категорию	15
4.	За первую квалификационную категорию	10

».

2. В разделе 4 «Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления»:

- Абзац четвертый пункта 4.1 изложить в новой редакции следующего содержания: «по итогам работы за месяц, год.».
- Абзац третий пункта 4.4 дополнить строками следующего содержания:

«Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится ежемесячно в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников учреждения».

2.3. Пункт 4.5. изложить в новой редакции следующего содержания:

«4.5. Выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач, за общие результаты, достигнутые в отчетном периоде в соответствии с коллективным договором.

Конкретный размер выплаты по итогам за месяц определяется в процентах от повышенного должностного оклада (оклада работника).

Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии средств по фонду оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Предельный размер выплаты по итогам работы за год – 2 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии).

Выплата по итогам работы за месяц, год устанавливается с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде.

Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени. При расчете фонда оплаты труда учитывается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с учетом повышения, предусмотренного пунктом 2.6 настоящего Положения, по основной занимаемой должности, 10% стимулирующей выплаты, районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Отработанное время определяется по таблице учёта рабочего времени, включает время нахождения в командировках и на курсах повышения квалификации, направляемые образовательным учреждением, в ежегодном оплачиваемом отпуске, а также нерабочие дни, объявленные по Указу Президента Российской Федерации.

Выплата по итогам работы за год выплачивается работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением на дату издания приказа о начислении стимулирующей выплаты по итогам работы за год.

Выплата по итогам работы за год не выплачивается лицам, принятым на работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства и принятым на основании договора с Центром занятости населения о совместной деятельности по организации временного трудоустройства.

При переводе работника на другую должность внутри учреждения выплата по итогам работы за год выплачивается по каждой основной занимаемой должности пропорционально отработанному времени, согласно таблице учета рабочего времени (за исключением периодов листов нетрудоспособности и дней отпуска без сохранения заработной платы).

Размер премиальной выплаты по итогам работы за год определяется Комиссией в соответствии с условиями установления и снижения премиальной выплаты по итогам работы за год.

Перечень условий для премирования работников учреждения:

1) надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

2) проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

3) соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Премияльная выплата по итогам работы за год не выплачивается:

- работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание;
- работникам, уволенным в течение календарного года, а также находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет.

Размер стимулирующих выплат, а также размер снижения (лишения) стимулирующей выплаты осуществляется на основании решения Комиссии и утверждается приказом заведующего учреждением.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 8.

Таблица 8

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	20%

».

2.3. В таблице 9 пункта 4.5:

2.4.1. Строку 3 изложить в новой редакции следующего содержания:

3.	Выплата по итогам работы за год	2,0 должностных окладов (окладов, ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;	1 раз в год
----	---------------------------------	---	--	-------------

			соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	
--	--	--	--	--

».

2.4.2. Дополнить строкой следующего содержания:

«

4.	Выплата по итогам работы за месяц	10%	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	Ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
----	--------------------------------------	-----	---	---

».

3. Абзац седьмой пункта 6.4 раздела 6 «Другие вопросы оплаты труда» изложить в новой редакции следующего содержания:

«Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере 1,3 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.».

4. Настоящие изменения вступают в силу с момента подписания и распространяют свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2024.