



Изменения и дополнения № 10 от 06.03.2024 года в Коллективный договор Лангепасского городского муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №2 «Белочка» на 2020-2024 годы (регистрационный номер 132013 от 13.08.2020)

Настоящим дополнительным соглашением Работодатель, в лице заведующего учреждением Бритва Оксаны Александровны, с одной стороны и работниками учреждения, в лице представителя профсоюзного комитета Рузиевой Шахнозы Юсуфджоновны, с другой стороны, заключили настоящее соглашение о внесении в Коллективный договор Лангепасского городского муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №2 «Белочка» на 2020-2024 годы», следующих изменений и дополнений:

1. В Приложении № 5 к Коллективному договору ЛГ МАДОУ «Детский сад №2 «Белочка» на 2020-2024 годы «Положение об установлении системы оплаты труда работников ЛГ МАДОУ «Детский сад №2 «Белочка»:

1.1. Строку 1.1. Таблицы 3 изложить в новой редакции следующего содержания:

«

1.1.	1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик производственных помещений, портной, кладовщик, повар, кухонный рабочий, мойщик посуды, сторож, вахтер, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, дезинфектор, оператор хлораторной установки, подсобный рабочий	14 766
------	----------------------------------	---	--------

».

1.2. Таблицу 5 изложить в новой редакции следующего содержания:

«

Таблица 5

Размер доплаты к окладу (должностному окладу)

№ 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

».

2.3. Абзац четвертый пункта 4.1 раздела 4 «Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления», изложить в новой редакции следующего содержания:

«- по итогам работы за месяц, год.».

2.4. Пункт 4.5 раздела 4 изложить в новой редакции следующего содержания:

«4.5. Выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей в соответствии с Коллективным договором.

Выплата по итогам работы за месяц, год выплачивается работникам, состоящим в трудовых отношениях с ЛГ МАДОУ «Детский сад №2 «Белочка» на дату издания приказа о начислении стимулирующей выплаты по итогам работы за месяц, год.

Выплата по итогам работы за месяц, 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 месяц, год выплачивается по основной занимаемой должности пропорционально отработанному времени, согласно табелю учета рабочего времени (за исключением периодов листков нетрудоспособности и дней отпуска без сохранения заработной платы).

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

Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде.

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

Предельный размер выплаты по итогам работы за месяц – 10% от должностного оклада (оклада), ставки 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).

4.5.2. 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).

Выплаты по итогам работы за год устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде.

Для начисления премияльной выплаты по итогам работы за год учитывается отработанное время согласно табелю учёта рабочего времени, время нахождения в командировках, направляемых образовательным учреждением, ежегодные оплачиваемые отпуска, а также нерабочие дни, объявленные по Указам Президента Российской

Федерации. Из отработанного времени исключаются листки нетрудоспособности, дни отпуска без сохранения заработной платы.

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

Перечень показателей и условий для премирования работников учреждения:

-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.

Премиальная выплата по итогам работы за месяц, 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 месяц, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 8.

Таблица 8

Показатели снижения размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц, год

№ 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%

».

2.5. В Таблице 9 «Перечень и размеры стимулирующих выплат» пункта 4.6:

2.5.1. Строку 3 изложить в новой редакции следующего содержания:

«

3.	Выплата по итогам работы за год	предельный размер 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 местностях	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	1 раз в год, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
----	---------------------------------	--	--	--

».

2.5.2. Дополнить строкой 4 следующего содержания:

«

4.	Выплата по итогам работы за месяц	предельный размер 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
----	-----------------------------------	-----------------------	--	---

».

2.6 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.».

2. В таблице «Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и размеры компенсационных выплат работникам, работающим по адресу улица Парковая 21, корпус 2» Приложения

№10 к Коллективному договору ЛГ МАДОУ «Детский сад №2 «Белочка» на 2020-2024
годы строку 4 исключить.

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

Председатель
первичной Профсоюзной организации
ЛГ МАДОУ «Детский сад №2 «Белочка»

Ш.Ю. Рузиева
« 06 » марта 2024 г.

Заведующий
ЛГ МАДОУ «Детский сад №2 «Белочка»

О.А. Бритва
« 06 » марта 2024 г.



ств
аты

но, в
сах
средств
оплаты
а

».
труда»

одного
ладов),
центной
х к ним

ИТЫХ на
ЦИОННЫХ
ПОЖЕНИЯ

Пропиновано, пронумеровано и скреплено
печатью 3 (три) листа

Заведующий ЛГ МАДЮУ ДС №2 «Белочка»

О.А. Бритва

