

Коллективный договор зарегистрирован в
Министерстве труда, социальной защиты и
демографии Пензенской области.

17 11 / 20 23

Регистрационный №

Специалист

Дополнительное соглашение № 2

от «10» ноября 2023 г.

к коллективному договору

от 17.08.2023 г. № 3256

*внесены изменения в КД
№ 3256 от 17.08.2023 г.*

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 2 «Крепыш» города Кузнецка
(МБДОУ ДС № 2 «Крепыш» г. Кузнецка)
на период с 17.08.2023 по 17.08.2026 г.г.

Работодатель, в лице его представителя заведующего Жарковой Н.И., действующего на основании Устава МБДОУ ДС № 2 «Крепыш» г. Кузнецка, с одной стороны, и работники, в лице представителя Автаевой О.А., председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ ДС № 2 «Крепыш» г. Кузнецка, действующей на основании протокола № 1 от 25.01.2023 года профсоюзного собрания работников МБДОУ ДС № 2 «Крепыш» г. Кузнецка, с другой стороны, на основании решения трудового коллектива (Протокол общего собрания от «09» ноября 2023 г. № 8), в соответствии с Постановлением администрации города Кузнецка Пензенской области от 27.10.2023 № 1896 «О внесении изменений в постановление администрации города Кузнецка от 27.09.2018 № 1367 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Кузнецка» и п. 1.3 Коллективного договора от 17.08.2023 г. № 3256, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Внести следующие изменения в коллективный договор Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 2 «Крепыш» города Кузнецка (МБДОУ ДС № 2 «Крепыш» г. Кузнецка) на период с 17.08.2023 по 17.08.2026 г.г. в приложение № 3 «Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 2 «Крепыш» города Кузнецка»:

1.1. Приложение № 4 Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 2 «Крепыш» города Кузнецка (МБДОУ ДС № 2 «Крепыш» г. Кузнецка) изложить в следующей редакции:

В разделе 1. «Общие положения»:

1.1.1 подпункт 1.3.2 пункта 1.3. изложить в следующей редакции:

1.3.2 установление повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от специфики работы в образовательных организациях;

1.1.2. пункт 1.3 дополнить абзацем следующего содержания:

1.3.8 Индексация базовых окладов производится в соответствии нормативными правовыми актами Администрации города Кузнецка;

1.1.3. пункт 1.6. признать утратившим силу;

1.2. Раздел . «Порядок расчета заработной платы работников образовательной организации» изложить в новой редакции:

1.2.1 пункт 2.1:

2.1 Система оплаты труда включает:

- должностные оклады руководителей;
- оклады (ставки) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), технических исполнителей, рабочих;
- ставки по рабочим должностям в соответствии с квалификационными разрядами;
- компенсационные выплаты;
- доплаты за дополнительные виды и объемы работы;
- стимулирующие выплаты.

1.2.2 пункт 2.2 :

2.2 Системы оплаты труда работников образовательной организации устанавливаются коллективным договором (для руководителя - учредителем), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законами и иными

нормативными правовыми актами Пензенской области, города Кузнецка, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

1.2.3 пункт 2.3:

2.3. Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов, выплат, доплат, надбавок работникам образовательных организаций определяются образовательной организацией самостоятельно в соответствии с действующим законодательством в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в коллективном договоре (и) или иных локальных нормативных актах.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер заработной платы, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения заработной платы должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования».

1.3 в подразделе «Порядок расчета заработной платы педагогических работников»:

1.3.1 в пункте 2.4.1 слова «уровень образования, стаж, квалификационную категорию (приложение № 2,5,» считать утратившими силу;

1.3.2 пункты 2.4.1.1, 2.4.2, 2.4.3, 2.4.4 считать утратившим силу;

1.4. в подразделе «Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала»:

1.4.1 в пункте 2.5. подпункт 2.5.7 изложить в новой редакции:

2.5.7 Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров (работников административно-управленческого персонала, далее - АУП) учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений и определяются по формуле:

$$O_{\text{Д}}^{\text{АУП}} = O_{\text{Д}}^{\text{Рук}} - (O_{\text{Д}}^{\text{Рук}} \times 10 - 30\%)$$

где:

$O_{\text{Д}}^{\text{АУП}}$ - должностной оклад работников из числа АУП образовательной организации;

$O_{\text{Д}}^{\text{Рук}}$ - должностной оклад руководителя образовательной организации»;

1.5 в пункте 2.11 подраздела «Порядок расчета стимулирующих выплат» подпункте 2.11.3 изложить в следующей редакции:

2.11.3 Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются образовательной организацией самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам образовательной организации.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя образовательной организации в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников образовательной организации устанавливаются коллективными

договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности образовательной организации. Критерии оценки труда работников могут выражаться, в том числе комбинироваться, в различных величинах:

- баллы;

- проценты к окладам (ставка) по соответствующим профессиональным квалификационным группам;

- абсолютный размер (рубли).

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

В образовательной организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- носящие обязательный (постоянный) характер (за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус «молодой специалист» (приложение № 1,2,5)), исчисленные с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы;

- направленные на стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренным в организации);

- премиальные выплаты по итогам работы.

Разработка показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда и профессионального роста (наличие высшего образования, стажа работы, квалификационной категории исчисленных с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы), а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При определении значений критерия оценки эффективности деятельности работника устанавливаются приоритетные целевые показатели, от выполнения которых зависит достижение показателей эффективности деятельности образовательной организации, и используются показатели отраслевой, статистической, бухгалтерской отчетности с целью обеспечения их объективности и достоверности.

Для педагогических работников образовательной организации рекомендуются следующие примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности:

- организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;

- динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной аттестации);

- участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.

Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляется соответствующей комиссией. Состав комиссии утверждается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников.

Руководителю образовательной организации размер премии по итогам работы за квартал (год) устанавливается распорядительным актом начальника управления образования города Кузнецка выполняющего функции и полномочия учредителя образовательных организаций города Кузнецка. с учетом результатов оценки эффективности и результативности деятельности руководителя образовательной организации в отчетном периоде. Порядок и условия выплаты премии руководителям образовательных организаций устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовому договору) на основании соответствующего распорядительного акта государственного органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам образовательной организации.

Пункты 2.11.4, 2.11.5 признать утратившим силу.

1.6 в разделе III. «Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников детского сада»:

1.6.1 в первом абзаце пункта 3.1. слова «и обеспечения условий» заменить словами «, обеспечения и создания условий»;

1.6.2 пункт 3.5. изложить в следующей редакции:

«Фонд оплаты труда состоит из

- базовой части (с учетом компенсационных выплат и доплаты за дополнительные виды и объем работы, повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от специфики работы в образовательных организациях и персональных повышающих коэффициентов);

- стимулирующей части.».

1.7 Приложение № 1 «Оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников учреждений образования (рублей)» к Положению изложить в новой редакции согласно приложению № 1 к настоящему постановлению

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада педагогических работников (рублей)
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре	11370
	музыкальный руководитель	11370
3 квалификационный уровень	Воспитатель	11950
	педагог-психолог	11950
4 квалификационный уровень	старший воспитатель	12250
	учитель-логопед (логопед)	12250

1.7. Приложение № 2 «Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории к должностному окладу» признать утратившим силу.

1.8 Приложение № 5 «Перечень повышающих коэффициентов к окладам работников детского сада по профессиональным квалификационным группам к Положению изложить в новой редакции :

Перечень ежемесячных стимулирующих выплат обязательного (постоянного) характера по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников государственных образовательных организаций

Критерий назначения выплаты обязательного (постоянного) характера	Рекомендуемый размер для осуществления ежемесячных выплаты за норму часов педагогической работы, рублей
Высшее образование в соответствии с требованием к образованию и обучению профессионального стандарта (в случае его утверждения по соответствующей должности) и квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках	350
Стаж педагогической работы:	
от 2 до 5 лет	350
от 5 до 10 лет	650
от 10 до 20 лет	980
свыше 20 лет	1 400
Квалификационная категория:	
Высшая квалификационная категория	4 640
Первая квалификационная категория	2 320
Молодой специалист из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников*	6 100

Молодым специалистом по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников признается гражданин Российской Федерации в возрасте до тридцати пяти лет включительно, окончивший профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, получивший документ об уровне образования и (или) квалификации и заключивший трудовой договор с государственной общеобразовательной организацией, образовательной организацией дополнительного образования, государственной профессиональной образовательной организацией Пензенской области, организацией для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющей обучение, в течение шести месяцев после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву).

Рекомендуемый размер для осуществления ежемесячных выплаты за норму часов педагогической работы, устанавливаемый молодым специалистам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, распространяется с 01.09.2021 на педагогических работников, являющихся студентами очной формы обучения.

Примечание:

- выплату по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников государственных образовательных организаций, имеющим ученую степень кандидата наук, почетные звания Российской Федерации, СССР ("Народный...", "Заслуженный...", "Мастер спорта международного класса..."), рекомендуется устанавливать образовательным организациям самостоятельно в пределах выделенных ассигнований;

- выплаты за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус «молодой специалист» исчисляются с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы.

1.9 Приложение № 14 «Коэффициент за работу в группах с детьми дошкольного возраста» к Положению изложить в новой редакции:

Должность	Размер коэффициента
Старший воспитатель	0,26
Учитель-логопед	0,36
Педагог-психолог	0,22
Учитель-дефектолог	0,36
Воспитатель	0,92
Музыкальный руководитель	0,26
Инструктор по физической культуре	0,26

1.10 Приложение № 8 «Перечень выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательных организаций, исчисляемых в зависимости от фактической нагрузки педагогического работника и рекомендуемый размер выплат к окладам» последний абзац к Положению изложить в новой редакции:

* Персональный повышающий коэффициент устанавливается каждой образовательной организацией самостоятельно и утверждается соответствующим локальным актом в пределах утвержденных ассигнований по учреждению на соответствующий финансовый год.

1.11 Приложение № 14 «Коэффициент за работу в группах с детьми дошкольного возраста» к Положению признать утратившим силу.

2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду. При этом Стороны обязаны предоставлять друг другу, а также органам по труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

3. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду

4. Действие вышеуказанных изменений коллективного договора Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 2 «Крепыш» города Кузнецка на период с 17.08.2020 по 17.08.2023 распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2023. г.

5. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 2 «Крепыш» города Кузнецка на период с 17.08.2023 по 17.08.2026г

Представитель работодателя:

Представитель работников:

_____ / Н.И.Жаркова

_____ / О.А.Автаева

(подпись) (Ф.И.О.)

(подпись) (Ф.И.О.)

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 2
"КРЕПЫШ" ГОРОДА КУЗНЕЦКА**, Жаркова Наталья Ивановна, Заведующий

20.11.23 14:53 (MSK)

Сертификат 2A7C1F7E32259FDD762E7C232B1B090D