

*выданы приказом № 4 от 25.05.22*

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

08 11 20 23  
Регистрационный № 4/4  
Специалист

Дополнительное соглашение № 4  
от « 08 » ноября 2023 г.  
к коллективному договору  
от 25.05.2022 г. №2867

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского  
сада комбинированного вида № 38 города Кузнецка  
(МБДОУ ДС № 38 г. Кузнецка)

на период с 2022 по 2025 год(ы)

Работодатель, в лице его представителя заведующего Гордесвой Л.А, действующего на основании Устава МБДОУ ДС № 38 г. Кузнецка, с одной стороны, и работники, в лице представителя Шерстневой С.В., председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ ДС № 38 г. Кузнецка, действующей на основании протокола № 1 от 05.02.2019 года профсоюзного собрания работников МБДОУ ДС № 38 г. Кузнецка с другой стороны, на основании решения трудового коллектива (Протокол общего собрания от «08» ноября 2023г. №2), руководствуясь ст.86 Бюджетного кодекса РФ, ст. 114, ст. 145 Трудового кодекса РФ, ст.28 Устава города Кузнецка Пензенской области, на основании Постановления 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», Устава МБДОУ ДС № 38 г. Кузнецка, в соответствии со ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Внести следующие изменения в коллективный договор Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 38 города Кузнецка (МБДОУ ДС № 38 г. Кузнецка) на период с 2022 по 2025 год(ы):

1.1. Раздел IV «Оплата и нормирование труда» Коллективного договора МБДОУ ДС № 38 г. Кузнецка дополнить пунктом 4.22:

«4.22 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»

1.2. В Приложении № 4 к Коллективному договору МБДОУ ДС № 38 г. Кузнецка «Положение о системе оплаты труда работников» в разделе I. Общие положения:

- п. 1.2.2. изложить в следующей редакции:

Установление повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от специфики работы в образовательных организациях.

- п.1.2.5. дополнить абзацем следующего содержания:

Индексация базовых окладов производится в соответствии с нормативными правовыми актами Администрации города Кузнецка»

- п.1.5. признать утратившим силу.

Раздел II «Порядок расчета заработной платы работников дошкольного образовательного учреждения»:

- п.2.1. изложить в новой редакции:

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.

- п. 2.2. изложить в следующей редакции:

«2.2. Системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами (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».

- п. 2.3. изложить в следующей редакции:

«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»

## Должностные оклады руководителей

где:

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

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

### Раздел II «Порядок расчета заработной платы педагогических работников»:

- в п. 2.5 слова «уровень образования, стаж, квалификационную категорию» считать утратившими силу.

- п. 2.6, п. 2.7, п. 2.8, п. 2.9, п.2.10 считать утратившими силу.

- п. 2.23 изложить в следующей редакции:

«2.23. Размер должностного оклада руководителя образовательной организации рассчитывается по следующей формуле:

$$O_{Д}^{Рук} = B^{Рук} * ПК^{Рук}$$

где

$O_{Д}^{Рук}$  – должностной оклад руководителя образовательной организации;

$B^{Рук}$  – базовый оклад руководителя образовательной организации (средняя заработная плата работников данного учреждения за предыдущий финансовый год);

$ПК^{Рук}$  – повышающий коэффициент уровня управления, соответствующий группе по оплате труда руководителей.

п.2.24. изложить в следующей редакции:

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

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

где:

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

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

- п.2.40, п.2.41, п.2.42, п.2.43 считать утратившими силу:

- п. 2.40 изложить в следующей редакции:

«2.40. 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.»

- п. 2.41 изложить в следующей редакции:

«2.41 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 № 14)), 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 образование, 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.»

- п. 2.42 изложить в следующей редакции:

«2.42 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.»

- п. 2.43 изложить в следующей редакции:

«2.43. Размер и порядок стимулирующих выплат работникам за высокое качество и достигнутые результаты труда определяются рабочей комиссией, согласуются с Управляющим советом и утверждаются приказом руководителя образовательного учреждения. 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.

Рабочая комиссия представляет в Управляющий совет информацию о показателях, отражающих достигнутые результаты деятельности работников. Величины данных показателей определяются (рассчитываются) на основе перечня видов выплат стимулирующего характера, разработанных учреждением.»

- п. 2.44 изложить в следующей редакции:

«2.44. 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».

В Разделе III «Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников:

- п.3.1. в первом абзаце пункта 3.1. слова «и обеспечения условий» заменить словами «обеспечение и создания условий»;

- п.3.5. изложить в следующей редакции:

«3.5. 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.».

1.2. Приложение № 1 к «Положению о системе оплаты труда работников МБДОУ ДС № 38 г. Кузнецка» изложить в следующей редакции:

**«Оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников МБДОУ ДС № 38 г. Кузнецка»**

<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Наименование должностей по квалификационным уровням</b>	<b>Размер оклада педагогических работников (рублей)</b>
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	11370
	Инструктор по физической культуре	11370
3 квалификационный уровень	Воспитатель	11950
	Педагог - психолог	11950
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель	12250
	Учитель - логопед	12250

- Приложение № 2 «Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории к должностному окладу», Приложение № 5 «Перечень повышающих коэффициентов к окладам работников МБДОУ ДС № 38 г. Кузнецка по профессиональным квалификационным группам» к Положению о системе оплаты труда работников МБДОУ ДС № 38 г. Кузнецка считать утратившими силу;

- Приложение № 11 к Положению о системе оплаты труда работников МБДОУ ДС № 38 г. Кузнецка изложить в следующей редакции:

### Коэффициент за работу в группах с детьми дошкольного возраста

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

1.3. Дополнить Приложение № 4 к Коллективному договору МБДОУ ДС № 38 г. Кузнецка на период с 2022г. по 2025г. «Положение о системе оплаты труда работников МБДОУ ДС № 38 г. Кузнецка» Приложением № 14 в следующей редакции:

Приложение № 14  
к Положению о системе оплаты труда работников  
МБДОУ ДС № 38 г. Кузнецка

#### **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

