


СОГЛАСОВАНО:

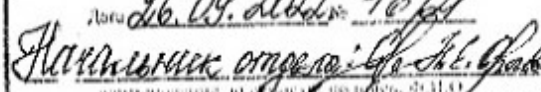
Председатель ПК
 Е.Н. Береснева

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ № 38
 Е.Г. Бедрик

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
в Коллективный договор
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения детский сад
комбинированного вида №38 поселка Кубанский
муниципального образования Новопокровский
район
на 2021 - 2024 года

Приняты (утверждены)
На общем собрании профкома
Протокол № 10
От «23» сентября 2022 г.

Государственному казенному учреждению Краснодарского края «Центр дошкольного образования Новопокровского района»
Уведомительная регистрация к коллективному договору, соглашения
Дата <u>26.09.2022</u> № <u>16/24</u>
 Заведующий учреждением <u>Е.Г. Бедрик</u>
ИНН 60-01-0000000000 ОГРН 5026000000000

1. Внести изменения в Приложение № 3 Коллективного договора МАДОУ № 38 «Положение об оплате труда работников МАДОУ № 38»: Приложение № 1,2,4 к «Положению об оплате труда работников МАДОУ № 38» изложить в следующей редакции:

Приложение № 1 к
«Положению об оплате труда
работников МАДОУ № 38»

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1. По занимаемым должностям работников Учреждения.

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Рекомендуемые повышающие коэффициенты
1	2	3
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 6598 рублей	
1.1	1 квалификационный уровень: Младший воспитатель	0,00
2.	Должности педагогических работников Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 11328 рублей	
2.1	1 квалификационный уровень: Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель.	0,00
3.1	2 квалификационный уровень: Педагог дополнительного образования	1,08
3.2	3 квалификационный уровень: Воспитатель.	0,09
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 12347,52рублей	
	3 квалификационный уровень: Педагог-психолог.	1,09
3.3	4 квалификационный уровень: Старший воспитатель; учитель-логопед (логопед)	0,10

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников МАДОУ № 38, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работы с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- специалистам за работу в сельской местности;
- специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных учреждениях;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу, не входящую в должностные обязанности
- за сверхурочную работу.

4.1.1: На работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части устанавливается оплата труда в повышенном размере.

4.2. Выплата работникам, занятым на работах, с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Руководитель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Специалистам, работающим в сельской местности к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается компенсационная выплата за работу в сельской местности в размере 25% в соответствии с приложением 17 к настоящему Положению.

Применение указанной выплаты не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплатах.

4.7. Выплата за специфику работы педагогическим и другим работникам устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и осуществляется в соответствии с приложением 10 к настоящему Положению.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.8. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (но не ниже указанных размеров) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.10. Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

4.12. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в МАДОУ № 38 в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждении могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодия, 9 месяцев, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- к профессиональным праздникам;
- к 8 марта, 20 февраля, началу нового учебного года;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется на основании решения руководителя МАДОУ № 38 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда;

Заместителя руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждений и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя Учреждения;

других работников, занятых в структурных подразделениях Учреждений, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

5.2. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

участие в течение соответствующего периода времени в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за месяц (квартал), полугодие и год выплачивается в пределах фонда оплаты труда учреждения на соответствующий финансовый год. Размер премии может устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника учреждения, так и в абсолютном значении. Максимальным размером премии по итогам работы в пределах фонда оплаты труда учреждения на соответствующий финансовый год не ограничивается.

При увольнении работника учреждения по собственному желанию до истечения календарного месяца он лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.3. Премия за выполнение особо важных и срочных 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 премии за интенсивность и высокие результаты работы в пределах фонда оплаты труда учреждения на соответствующий финансовый год не ограничивается.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы - выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

высокие показатели результативности;

разработка, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

5.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

7. Оплата труда руководителя МАДОУ № 38 и заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений

7.1. Заработная плата руководителей и главного бухгалтера МАДОУ № 38 состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя МАДОУ № 38 определяется трудовым договором исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества воспитанников, и средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу, осуществляющих образовательный процесс, рассчитанный по их фактической численности.

К основному персоналу МАДОУ № 38 относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, направленных на достижение целей, ради которых создано учреждение.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя дошкольного общеобразовательного учреждения определяется в соответствии с приложением № 10.

7.3. Управление образования администрации муниципального образования Новопокровский район – главный распорядитель средств муниципального бюджета, в ведении которого находится МАДОУ № 38, в утверждаемом ими порядке могут устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера.

7.4. Должностной оклад главного бухгалтера МАДОУ № 38 устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

7.5. С учетом условий труда руководителю учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7.6. Премирование руководителя МАДОУ № 38 осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главным распорядителем средств бюджета муниципального образования Новопокровский район, в ведении которого находится учреждение.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств бюджета муниципального образования Новопокровский район в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

7.7 Из фонда оплаты труда МАДОУ № 38 руководителю может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения.

Выплаты материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления руководителя Учреждения и оформляется приказом начальника управления образования администрации муниципального образования Новопокровский район.

7.8. в целях поощрения руководителя за выполненную работу в МАДОУ № 38 в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодия, 9 месяцев, год);
- к профессиональным праздникам;
- к 8 марта, 20 февраля, началу нового учебного года.

Премирование осуществляется на основании приказа начальника управления образования администрации муниципального образования Новопокровский район в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
и минимальные повышающие коэффициенты
к должностным окладам по профессиональным
квалификационным группам общепрофессиональных должностей
специалистов и служащих МАДОУ № 38

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
1. Общепрофессиональные должности служащих первого уровня		
Минимальный размер должностного оклада – 5726 рублей		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, Специалист по закупкам	1,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	0,02
2. Общепрофессиональные должности служащих второго уровня		
Минимальный размер должностного оклада – 5823 рублей		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством, Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший».	1,04 0,04
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория	0,07
3. Общепрофессиональные должности рабочих третьего уровня		
Минимальный размер должностного оклада – 6405 рублей		
1 квалификационный уровень	бухгалтер	0,00
4. Общепрофессиональные должности рабочих первого уровня		
Минимальный размер должностного оклада – 5629 рублей		

1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда: дворник; сторож (вахтер); кладовщик; электромонтер	0,00
Минимальный размер должностного оклада – 5726 рублей		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 квалификационного разряда: кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; повар; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; уборщик служебных помещений; кастелянша; рабочий по комплексному обслуживанию и уборке территории, помощник повара, оператор котельной; кастелянша	0,00
Минимальный размер должностного оклада – 5919 рублей		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда: слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; повар;	

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

1. Порядок исчисления заработной платы учителей и преподавателей.

1.1. Месячная заработная плата педагогов определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

Педагогов за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

педагогов, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

1.2. Установленная педагогам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

1.3. Тарификация педагогами производится один раз в год. Не раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

1.4. Исчисление заработной платы педагогами за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату воспитателю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

1.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) учебных занятий (деятельность организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах(группах), либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим (в том числе COVID - 19), климатическими и другими основаниям оплаты труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, группами, объединениями, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Перевод педагогических и иных работников образовательных организаций на дистанционную форму работы в условиях COVID - 19 не является основанием для изменения условий оплаты труда, установленные при тарификации.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2. Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка работников МАДОУ № 38» изложить в следующей редакции:

График работы сотрудников МАДОУ № 38 на 2021-2024 г

Заведующий	8.00 – 16.12 перерыв 12.00-13.00
Главный бухгалтер	8.00 – 16.12 перерыв 12.00-13.00
бухгалтер	8.00 – 16.12 перерыв
Заведующий хозяйством	8.00 – 16.12 перерыв 12.00-13.00
Медицинская сестра	8.00 – 17.30
Старший воспитатель	8.00 – 16.12 перерыв 12.00-13.00
Учитель-логопед	8.00 – 12.00 перерыв
Музыкальный руководитель	8.00 – 12.48
Инструктор по физической культуре	8.00 – 15.00 перерыв 12.00-13.00
Педагог-психолог	8.00 – 16.12 перерыв 12.00-13.00
Воспитатель	1 смена: 7.00 – 17.30 2 смена: 12.30 – 17.30 3 смена: 7.00 – 12.00
Педагог доп. образования	1 смена: 8.00 – 11.30 2 смена: 15.00 – 16.36
Младший воспитатель	8.00 – 17.00 13.12 – 15.00 перерыв
Делопроизводитель	8.00 – 11.30
Помощник повара	8.00 – 16.12 перерыв

Воспитатель группы	логопедический	1 смена: 7.00 – 12.00 2 смена: 12.00 – 17.00
Повар		2 смена: 6.00 – 13.12 2 смена: 8.00 - 16.12 перерыв 12.00-13.00
Кастелянша		8.00 – 16.12 перерыв 12.00 – 13.00
Машинист по стирке и ремонту одежды		8.00 – 17.00 перерыв 12.00-13.00
Дворник		1 смена: 8.00 – 17.00 (м) 2 смена: 7.00 – 15.12 (ж)
Кладовщик		8.00 – 16.12 перерыв 12.00-13.00
Оператор котельной		8.00 – 17.00 перерыв 12.00-13.00
Слесарь – электрик по ремонту электрооборудования		15.00 – 19.00
Специалист по закупкам		8.00 - 16.12 перерыв 12.00-13.00
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и помещений		8.00 - 17.00 перерыв 12.00-13.00

Исполнено и принято

Всего 14 листов

заведующий МАДОУ № 38

Е.Г. Белрик

