



Приложение к приказу  
от «28» 04 2015 № 105  
«Об утверждений решений  
общего собрания трудового коллектива»

**Изменения и дополнения от 28.04.2015 г.  
в Коллективный договор на 2014- 2016 годы  
ЛГ МАДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 6 «Росинка»  
(регистрационный номер 132005 от 12.03.2014 года)**

1. В коллективный договор учреждения внести следующие изменения:

1.1. Пункт 8.2.3. раздела 8 «Социальная поддержка. Гарантии и компенсации» изложить в новой редакции следующего содержания:

«1.1.1. Абзац 1:

Выплату работающим юбилярам, которым исполняется 50 и 55 лет, а также в последующем каждые пять лет, проработавшим в бюджетной сфере города Лангепаса не менее 15 лет, в размере одного месячного фонда оплаты труда, исчисленного исходя из установленного должностного оклада (тарифной ставки (оклада) по основному месту работы, компенсационных и стимулирующих выплат постоянного характера, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера».

1.1.2. Абзац 2:

Единовременную выплату работникам (за исключением руководителей, заместителей руководителя и педагогических работникам), отработавшим в учреждении не менее 15 лет и увольняющимся из учреждения в связи с выходом на пенсию, в размере, равном двум минимальным размерам оплаты труда, установленных федеральным законом.

Руководителям, заместителям руководителя, педагогическим работникам учреждения единовременное денежное вознаграждение в связи с выходом на пенсию устанавливается постановлением администрации города Лангепаса.».

1.1.3. Абзац 8 исключить.

1.2. Раздел 5 «Стимулирующие выплаты» изложить в новой редакции следующего содержания:

«5.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу: за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ; по итогам работы; директорский фонд; иные поощрительные выплаты.

5.1.1. В объеме стимулирующих выплат возможно выделение объема средств, направленного на стимулирование руководителей 2-го и 3-его уровня, работников бухгалтерии, специалиста по кадрам, делопроизводителя, кладовщика за интенсивность, напряженность и сложность по должности (персональная выплата) до 30%.



5.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам (кроме руководителей 2-3 уровня, работников бухгалтерии, специалиста по кадрам, делопроизводителя, кладовщика, педагогических работников) за следующие показатели:

- 1) участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- 2) обеспечение безаварийной, бесперебойной работы всех служб работы учреждения;
- 3) интенсивность и сложность всех выполняемых работ;
- 4) выполнение непредвиденных и срочных работ.

5.2.1. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя учреждения, на основании служебных записок руководителей структурных подразделений (начальник хозяйственного отдела, шеф-повар), в процентах к тарифной ставке (должностному окладу) работника персонально в размере до 20% от должностного оклада (тарифной ставке) (по 5% за каждый показатель).

5.2.2. Руководители, указанные в п.5.2.1 осуществляют ежемесячный учёт по данным показателям и фиксирует в Журнале учёта интенсивности по младшему обслуживающему персоналу и рабочим.

5.3. Конкретный размер выплаты, указанной в пунктах 5.1, 5.2 устанавливается заведующим Учреждением в зависимости от степени сложности, напряженности выполняемой работы и специального режима работы по занимаемой должности, в пределах фонда надбавок и доплат на квартал и начисляется ежемесячно.

5.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с критериями (Приложение 1 к Положению о системе оплаты труда работников Лангепасского городского муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 6 «Росинка»).

5.4.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника. Размер выплаты за качество может устанавливаться по итогам работы за месяц или по итогам работы за квартал в месяце, следующем за отчётным периодом и начисляется ежемесячно, в течение текущего квартала. Основанием для начисления является приказ руководителя Учреждения на основании протокола заседания Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

5.4.2. По отдельным показателям (индикаторам) допускается суммирование значений в зависимости от вклада конкретного работника и значимости достижения (проведения, участия); и установка на год отдельных показателей с даты мероприятия.

5.4.3. Максимальный размер стимулирующей выплаты за качество работы не может превышать:

- 1) 50% от должностного оклада у педагогических работников;
- 2) 30% от должностного оклада (тарифной ставки) у другой категории работников (руководители 2-3 уровня, специалисты, служащие, рабочие).

5.4.4. Каждый работник собственноручно заполняет установленные формы под роспись в срок до 25 числа каждого месяца.

5.4.5. Руководитель каждого подразделения осуществляет сверку достоверности показателей, формирует сводную ведомость и предоставляет на рассмотрение Комиссии по распределению стимулирующих выплат в срок до 30 числа каждого месяца.

5.5. В Учреждении могут выплачиваться премии по итогам работы за квартал, полугодие и год руководителям 2-го, 3-его уровня, специалистам, служащим, рабочим. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах обоснованной экономии за счет средств предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения, на основании приказа руководителя Учреждения.

5.5.1. Педагогическим работникам по итогам работы (за квартал, полугодие, год) устанавливается выплата в соответствии с утверждёнными критериями (Приложение 2 к Положению о системе оплаты труда работников ЛГ МАДОУ ДСОВ № 6 «Росинка», таблица 1).



5.5.2. В целях поощрения иных работников по итогам работы (за квартал, полугодие, год) устанавливается выплата в соответствии с утвержденными критериями (Приложение 2 к Положению о системе оплаты труда работников ЛГ МАДОУ ДСОВ № 6 «Росинка», таблица 2).

5.5.3. Выплаты по итогам работы осуществляются за непосредственный вклад работников в общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

5.5.4. Конкретный размер выплаты по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада (тарифной ставки) работника с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат и утверждается приказом руководителя учреждения. Максимальный размер выплаты педагогическим работникам составляет не более 150 % от должностного оклада, всем остальным работникам не более 100 % от должностного оклада (тарифной ставки).

5.5.5. Каждый работник собственноручно заполняет установленные формы под роспись в срок до 25 числа текущего месяца, в котором производится начисление.

5.5.6. Руководитель каждого подразделения осуществляет сверку достоверности показателей, формирует сводную ведомость и предоставляет на рассмотрение Комиссии по распределению стимулирующих выплат в срок до 30 числа каждого месяца.

5.5.7. В Учреждении может производиться единовременное премирование работников к праздничным, юбилейным и профессиональным датам. Единовременное премирование выплачивается конкретным работникам (кроме лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, в отпуске без сохранения заработной платы свыше одного месяца, работающим по совместительству, работникам, принятым временно) независимо от результатов их деятельности, в размере, по согласованию с Учредителем. Основанием для выплаты премий является приказ руководителя Учреждения.

5.6. Выплаты из директорского фонда способствуют развитию кадрового потенциала руководителя Учреждения, поощрению эффективного стиля управления, приводящего к развитию ресурсов Учреждения и значимым результатам работы Учреждения. Директорский фонд состоит из: постоянных выплат, регулярных выплат, разовых выплат. Размеры и порядок вышеперечисленных выплат устанавливаются муниципальным правовым актом.

5.6.1. Размер директорского фонда устанавливается в процентах от выплат стимулирующего характера и составляет в учреждении со штатной численностью от 50 до 99 единиц – 13%.

5.7. В учреждении могут производиться иные поощрительные выплаты для педагогических работников, руководителей 2,3 уровней, которые определяются в абсолютном размере, не более одного месячного фонда оплаты труда работника. При определении которых учитываются следующие показатели:

1) высокие показатели удовлетворённости родителей процессом и результатом образовательной деятельности педагога в текущий период по результатам анкетирования (не менее 1 раз в учебном году), экспресс-опросов, проводимых администрацией учреждения;

2) участие и результативность в профессиональных конкурсах различных уровней;

3) участие и результативность в коллективных (общесадовых) социальных проектах учреждения с привлечением родительской общественности и социальных партнёров в отчетном периоде по реализации годовых задач детского сада, мероприятий города, округа. Участие в данных мероприятиях подтверждается приказами по учреждению и подтверждающими документами.

5.7.1. Конкретный размер иных поощрительных выплат устанавливается с учётом значимости каждого из вышеуказанных показателей.



5.7.2. Рассмотрение иных поощрительных выплат осуществляется Комиссией по распределению стимулирующих выплат на основании служебной записки:

- 1) заведующего для руководителей 2,3 уровней;
- 2) заместителя заведующего по воспитательной и методической работе для педагогических работников.

5.7.3. Данная выплата производится за счёт обоснованной экономии фонда оплаты труда.

5.8. Стимулирующие выплаты устанавливаются и начисляются за фактически отработанное время, за исключением п.5.7.

5.9. Допускается снижение размера или лишение стимулирующей выплаты, установленной работнику, по следующим основаниям:

№ п/п	Виды нарушений, служащие основанием для отсутствия права на получение стимулирующих выплат	Размер снижения
1	Нарушения Правил внутреннего трудового распорядка.	до 75%
2	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей.	до 75%
3	Нарушение инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников.	100%
4	Нарушение сроков прохождения периодических медицинских осмотров (в том числе прохождения вакцинации, установленной для работников образовательных учреждений).	100%
5	Несвоевременное и некачественное исполнение приказов, указаний администрации Учреждения, вышестоящих и инспектирующих организаций.	до 50%
6	Нарушение установленных сроков отчетности, представления информации, недостоверность отчётов, информации.	до 50%
7	Нарушение правил техники безопасности и охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологических правил и нормативов организации воспитательно-образовательного процесса, питания воспитанников.	до 100%
8	Несоблюдение правил эксплуатации технологического оборудования, инвентаря.	до 50%
9	Аварийные ситуации в работе по вине работника.	до 100%
10	Неэкономное использование энергоресурсов, ненадлежащее обеспечение сохранности имущества.	до 50 %

5.9.1. Решение об уменьшении или лишении работника стимулирующих выплат производится за тот расчетный период, в котором было совершено упущение, и оформляется приказом заведующего Учреждением с обязательным указанием причин (на основании служебной записки руководителя структурного подразделения). О причинах уменьшения (лишения) стимулирующей выплаты работник знакомится под роспись.».

1.3. В Приложение 1 к Положению о системе оплаты труда работников ЛГ МАДОУ ДСОВ № 6 «Росинка» на 2014-2016 годы «Критерии установления выплаты за качество выполняемых работ» разделы «Педагогические работники» и «Помощник воспитателя» изложить в новой редакции следующего содержания:



№ п/п	Критерии	Показатели, индикаторы	Размер выплаты
<b>Педагогические работники</b> (учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, воспитатели (в том числе старший воспитатель))			<b>40%</b>
			<b>20%</b>
1.	Интенсивность и высокие результаты работы	1.1. <u>Качественная подготовка и проведение мероприятий:</u> праздники – 2% развлечения – 2% образовательные события – 2%	до 6%
		1.2. <u>Результативность и зафиксированное участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, мероприятиях и т.д. различного уровня:</u> участие – 2% победители (призёры) – 4%	до 6%
		1.3. <u>Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы. Выполнение плана по детодням:</u> Ранний и младший возраст      Средний и старший возраст Менее 50% - 0                              Менее 60% - 0 50%-60% - 3%                              60%-70% - 3% 60%-65% - 4%                              70%-75% - 4% Более 65% - 5%                              Более 75% - 5%	до 5%
		1.4. <u>Для воспитателей - своевременная оплата родителей за детский сад, отсутствие задолженности</u> Отсутствие текущей задолженности – 3% Задолженность до 10 тыс.руб.- 2% Более 10 тыс.руб. - 0 1.4.1 <u>Для педагогов-специалистов - взаимодействие с педагогами учреждения по организации работы с воспитанниками с ОВЗ (для специалистов)</u>	до 3
2.	Работа в инновационном режиме	2.1. Наличие и систематическое использование в работе собственных авторских программ, методических и дидактических разработок, рекомендаций, разработка образовательной и рабочей программ по дополнительному образованию, проектов и других методических материалов.	до 6%
		2.2. Включение педагога в методическую работу – зафиксированное участие (программы, протоколы, приказы и т.д.) в семинарах, педагогических советах, мастер-классах, открытых занятиях.	до 3%
		2.3. Использование современных форм и методов организации образовательного процесса (ИКТ, проектирование, развивающие технологии)	до 3%
			<b>11%</b>
3.	Повышение открытости образовательного учреждения	3.1. Качественная подготовка и проведение мероприятий с родителями.	до 3%
		3.2. <u>Открытость ДОУ:</u> - наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня; представление материалов из опыта работы на сайте ДОУ и других сайтах – 2% - сетевое взаимодействие – 3 %	до 5%



Помощник воспитателя			до 30%
1.	Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	1. Присмотр за детьми во время проведения методических мероприятий, педсоветов, родительских собраний.	4
		2. Соблюдение норм охраны труда, пожарной безопасности, охраны жизни и здоровья детей.	2
		3. Эффективная работа по обеспечению выполнения норм СанПиН, отсутствие замечаний.	2
		4. Активное участие в общественных мероприятиях (уборках, субботниках, ремонте, спартакиадах трудящихся, сдачах норм ГТО).	5
		5. Сохранность материальных ресурсов (отсутствие боя посуды, сохранность мебели, электроприборов, спецодежды)	2
		6. Качество ежедневной и генеральной уборки помещений.	3
		7. Участие в мероприятиях ДОУ с родителями, ролевое участие в праздниках для детей.	4
		8. Непосредственная помощь воспитателю по формированию у детей навыков самообслуживания и культуры поведения (дежурство, одевание, раздевание)	5
		9. Своевременное выполнение распоряжений заведующего, требований медицинских работников, начальника хозяйственного отдела, заместителя заведующего по ВМР.	3

1.4. Положение о системе оплаты труда работников ЛГ МАДОУ ДСОВ № 6 «Росинка» на 2014-2016 годы дополнить Приложением 2 (таблица 1,2).

«Приложение 2  
к Положению о системе оплаты труда работников  
ЛГ МАДОУ ДСОВ № 6 «Росинка» на 2014-2016 годы

Таблица 1

**Критерии и показатели стимулирующей выплаты  
по итогам работы за квартал \_\_\_\_\_, год \_\_\_\_\_  
педагогическим работникам учреждения**

№	Показатели, индикаторы	% от должностного оклада педагогического работника		
		Установленный	Самооценка	Утвержденный комиссией
1	Отсутствие зафиксированных жалоб участников образовательных отношений	30		
2	Отсутствие замечаний по итогам контроля (на уровне учреждения, учредителя, контролирующих органов и др.).	30		
3	Создание и обновление (сменяемость) элементов образовательной инфраструктуры в группе, кабинете, учреждении, которая оценивается по результатам контроля	30		
4	Разработка дополнительных проектов с воспитанниками, направленных на развитие ребенка, в том числе с образовательными организациями города (сетевое взаимодействие), закрепленных локальным нормативным актом учреждения	30		



5	Освещение опыта работы педагогических работников учреждения общественности города Лангепаса (представление педагогического опыта на ГПС, на городских родительских собраниях и др.); публикации в методических сборниках, СМИ (кроме сценариев мероприятий) и др.	30		
	<b>Итого</b>	<b>150</b>		

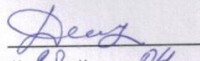
Таблица 2

**Критерии и показатели стимулирующей выплаты  
по итогам работы за квартал \_\_\_\_\_, год \_\_\_\_\_  
работникам учреждения**

№	Показатели, индикаторы	% от должностного оклада (тарифной сетки) работника		
		Установленный	Самооценка	Утвержденный комиссией
1	Отсутствие зафиксированных жалоб участников образовательных отношений	25		
2	Отсутствие замечаний по итогам контроля (на уровне учреждения, учредителя, контролирующих органов и др.)	25		
3	Участие в подготовке и проведении мероприятий, повышающих имидж учреждения.	25		
4	Участие в реализации дополнительных проектов с воспитанниками, направленных на развитие ребенка, в том числе с образовательными организациями города (сетевое взаимодействие), закрепленных локальным нормативным актом учреждения	25		
	<b>Итого</b>	<b>100</b>		

1.5. Настоящие изменения вступают в силу с момента подписания и распространяются на правоотношения, возникшие с 01.03.2015, кроме п. 1.1. распространяющегося с 10.04.2015.

Согласовано  
Председатель ПК

  
« 28 » 04 2015 год

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий  
ЛГ МАДОУ ДСОВ № 6 «Росинка»  
Н.А. Сергиенко  
« 28 » «Росинка» 2015 год

