


ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования "Дом детского творчества" станицы
Атаманской муниципального образования Павловский район
на 2022 – 2025 годы

От работодателя:

И.о. директора МБОУ ДО ДДТ
ст. Атаманской


В.Н. Кахикало
(подпись) (Ф.И.О.)




От работников:

председатель СПО МБОУ ДО
ДДТ ст. Атаманской


Е.М. Засенко
(подпись) (Ф.И.О.)



Одобрено на собрании
протокол № 1
«25» января 2024 г.


В.Н. Кахикало
(подпись) (Ф.И.О.)



Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
«Центр занятости населения Павловского района»
Уполномоченный представитель администрации
Дата: 25.01.2024 № 10 от 05.12.22


ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования "Дом детского творчества" станицы
Атаманской муниципального образования Павловский район
на 2022 – 2025 годы

От работодателя:

И.о. директора МБОУ ДО ДДТ
ст. Атаманской

_____ В.Н. Кахикало
(подпись) (Ф.И.О.)

От работников:

председатель ППО МБОУ ДО
ДДТ ст. Атаманской

_____ Г.М. Засенко
(подпись) (Ф.И.О.)

Одобрено на собрании
протокол № 1
«25» января 2024 г.

_____ В.Н. Кахикало
(подпись) (Ф.И.О.)

Дополнения и изменения к коллективному договору Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования "Дом детского творчества" станицы Атаманской муниципального образования Павловский район на 2022 – 2025 годы:

I. Внести изменения в Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ ДО ДДТ ст. Атаманской (Приложение № 6)

1. Раздел 2. «Порядок и условия выплат стимулирующей части фонда оплаты труда» дополнить п.2.9 следующего содержания:

2.9. Размеры стимулирующего характера устанавливаются руководителем Учреждения при тарификации, сроком не более чем на один учебный год (по 31 августа включительно).

2. Раздел 3. «Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения» изложить в следующей редакции:

3.1. Установить педагогическим работникам повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетенции:

0,10 - при наличии квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист";

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист" устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

3.2. Установить стимулирующую надбавку за выслугу лет пропорционально объему нагрузки в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

при выслуге лет от 3 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 до 20 лет - 15%;

при выслуге лет от 20 лет - 20%.

3.3. Установить работникам Учреждения повышающий коэффициент к

окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, спортивное звание, разряд, наличие знака:

рекомендуемые размеры повышающего коэффициента работникам МОО и МУО за ученую степень, почетное звание:

0,30 - за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее - ВАК) решения о выдаче диплома);

0,20 - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,10 - за почетное звание "Заслуженный", "Народный", "Почетный".

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований по выбору работника Учреждения.

3.4. Доплата молодым специалистам устанавливается в размере 2000 рублей.

3.5. За работу педагога-наставника с молодым специалистом устанавливается постоянная доплата в размере 1000 рублей.

3. Из раздела 5. «Критерии и показатели для установления стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы» исключить:

1) п. 5.1.22.

№ п/п	Показатели результативности	Сумма
5.1.22.	За заведование кабинетом	1000

2) п.5.4.13:

№ п/п	Показатели результативности	Сумма
5.4.1.	За заведование кабинетом	1000

II. Внести изменения в Положение о премировании работников МБОУ ДО ДДТ ст. Атаманской (Приложение № 7)

Раздел 2. «Порядок премирования» изложить в следующей редакции:

2.1. В целях поощрения работников могут быть установлены премии:

– по итогам работы (за месяц, квартал, год);

– за выполнение особо важных и срочных работ;

– к отраслевому профессиональному празднику (8 октября).

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

2.2. Решение о премировании принимается директором Учреждения и отражается в приказе, в котором указывается размер премии и показатели премирования, на основании служебных записок заместителей директора по согласованию с ПК.

2.3. Премии учитываются в составе заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

2.4. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя Учреждения работника, состоящего с Учреждением в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

2.5. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ. Максимальным размером премия не ограничена.

2.6. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам Учреждения вне зависимости от занимаемой должности.

2.7. Премии учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премиальные выплаты осуществляются по решению директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда:

заместителей руководителя, подчиненных руководителю непосредственно;

других работников Учреждения, подчиненных заместителям руководителя - по представлению заместителей руководителя Учреждения.

Решение о премировании отражается в приказе, в котором указывается размер премии и показатели премирования, на основании служебных записок заместителей директора по согласованию с ПК.

III. Положение об оплате труда работников МБОУ ДО ДДТ ст. Атаманской изложить в новой редакции (Приложение № 4);

IV. Дополнить Положением о распределении выплат компенсационного характера работникам МБОУ ДО ДДТ ст. Атаманской (Приложение № 14);