

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ
ДОГОВОРУ О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ**

к коллективному договору

(регистрационный № 28 от «26» апреля 2021г.)

**Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 185 комбинированного вида»
Советского района г. Казани**

на 2021-2023 годы

Регистрационный № _____ от « ____ » _____ 20 ____ г.

В ГКУ «Центр занятости населения Советского района г. Казани»

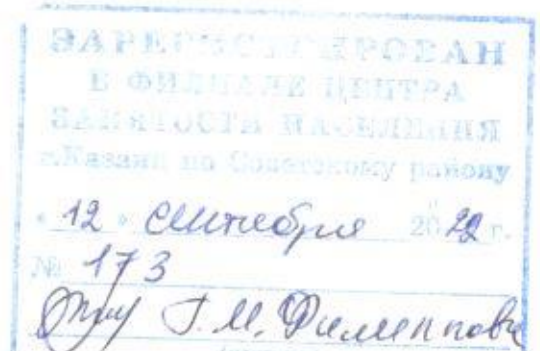
М.П.

Регистрационный № _____ от « ____ » _____ 20 ____ г.

в Территориальной организации Общероссийского Профсоюза образования
Советского района города Казани

Председатель райкома
профсоюза

В.Н. Нуреева



В соответствии с требованиями статьи 44 Трудового кодекса Российской Федерации, изменений в законодательной базе в регулировании трудовых отношений, а также внесенных изменений и дополнений, в ходе проведенных коллективных переговоров, общего собрания коллектива (протокол от 31.08.2022 № 1) стороны пришли к соглашению о внесении в действующий коллективный договор следующие дополнения и изменения:

1. «Положение о критериях оценки эффективности деятельности работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №185 комбинированного вида» Советского района г.Казани» принять в новой редакции:

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, за качество работы работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 185 комбинированного вида» Советского района города Казани.

1.2. Настоящее Положение о формировании и использовании фонда стимулирующих выплат (премирования) разработано в соответствии с:

- Законом Российской Федерации «Об образовании»;
- Бюджетным Кодексом Российской Федерации;
- Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федерального закона № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», статья 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральный закон от 6 октября 2003 г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;
- приказами Министерства образования и науки Республики Татарстан от 15.09.2008 г, и № 2441/13 «Об утверждении критериев оценки эффективности деятельности руководителей и работников государственных и муниципальных учреждений Республики Татарстан»;
- Постановлением Кабинета Министров РТ №1030 от 30.10.2021 г. «О внесении изменений в отдельные постановления Кабинета Министров РТ»;
- Изменениями и дополнениями в Отраслевое Соглашения между МО и Н РТ и Татарским республиканским комитетом профсоюза народного образования и науки на 2021-2023 годы от 10.01.2022 г. (если первоначально указывали между министерством и профсоюзами) и Изменения и дополнения в Отраслевое Соглашения между УО и Н РТ и Татарским республиканским комитетом профсоюза народного образования и науки на 2021-2023 годы от

15.02.2022 г. (если первоначально указывали между управлением образования и профсоюзами);

1.3. Положение разработано комиссией, созданной на основании приказа заведующего, и утверждено на общем собрании работников и согласованно с профсоюзным комитетом.

1.4. Действие Положения направлено на усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.5. Результатом исполнения данного Положения должно явиться создание благоприятных условий для повышения качества и результатов трудовой деятельности в воспитательном и образовательном процессе.

1.6. Размеры и виды стимулирующих выплат за качество работы, устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и выплачиваются за счет средств выделяемых бюджетом.

1.7. Выплаты стимулирующего характера за качество работы устанавливаются приказом заведующего Учреждением, на основании протокола исходя из критериев, определенных комиссией в соответствующем порядке, по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. Перечень категорий работников учреждения, имеющих право на стимулирующие выплаты за качество работы

2.1. Данное Положение охватывает следующие категории работников: педагогический, учебно-вспомогательный, административный и медицинский персонал.

3. Расчет стоимости критериев

3.1. На основании сданных оценочных листов члены комиссии высчитывают количество набранных критериев каждым работником в отдельности и общее количество набранных критериев. Стоимость балла может меняться в течение года в зависимости от суммы стимулирующих выплат за качество работы на определенную дату, общего количества баллов по учреждению и наличия вакансии.

3.2. Фонд оплаты труда за качество составляет 17,5 % фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения по должностным окладам по основному месту работы, не включая вакансии.

По вакантным должностям при тарифицировании работников учитываются максимальные значения критериев оценки качества.

4. О критериях оценки эффективности деятельности работников основного персонала

4.1. Критерии оценки эффективности деятельности работников образования разработано на основании Постановления Кабинета министров Республики Татарстан от 18.08.2008 г. № 592 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Республики Татарстан», Приказ Министерства образования и науки Республики Татарстан от 7 декабря 2015 года N под-9696/15, Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 №412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан», и определяет критерии выплат за качество выполняемых работ работниками учреждения по результатам труда за отчетный период времени.

4.2. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

4.3. Цель оценки результативности деятельности работников образования – обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов деятельности основного персонала и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

4.4. Задачами проведения оценки результативности деятельности работников, основного персонала являются:

- проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки труда;
- усиление материальной заинтересованности в повышении качества образовательной деятельности.

4.5. Критерии оценки эффективности деятельности работников ориентировано на выявление персональных качеств личности, способствующих успешности воспитанников и направлено на повышение качества воспитания и образования в условиях реализации программы развития образовательного учреждения.

5. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности работников

5.1. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат деятельности.

5.2. Основанием для оценки результативности деятельности служит мониторинг, проводимый администрацией и оценочный лист.

5.4. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности на основе его лично заполненного оценочного листа работников основного персонала в образовательном учреждении, приказом руководителя по согласованию с профкомом, создается Комиссия, состоящая из представителей администрации и членов профкома Учреждения.

5.5. Председатель Комиссии назначается сроком на 1 год и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

5.6. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых 5 лет. Протоколы хранятся у руководителя учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

5.7. В установленные приказом руководителя образовательного учреждения, сроки (до начала отчетного периода, не менее чем за 7 дней, заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) работники основного персонала передают в Комиссию заполненные собственноручно оценочные листы, содержащие самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

5.8. Определяются следующие сроки отчетных периодов:

- 1 срок (с 1 января по 30 апреля)

- 2 срок (с 1 мая по 31 августа)

- 3 срок (с 1 сентября по 31 декабря)

5.9. Вновь принятым работникам и работникам, приступившим к работе после декретного отпуска, оплата за качество работы производится по итогам отработанного времени при рассмотрении критериев оценки эффективности деятельности работников при наступлении отчетного периода.

5.10. Работникам, принятым из другого образовательного учреждения, оплата за качество работы производится по значениям критериев оценки качества, достигнутым в учреждении, из которого работник был уволен (основание – справка с последнего места работы).

5.11. Оплата за качество работы педагогическим работникам, перешедшим на другую педагогическую должность, производится на основании решения педагогического совета.

5.12. Работникам, принятым после увольнения в пределах периода установления оценки критериев, оплата за качество работы производится по значению критериев оценки качества, достигнутых в учреждении до

увольнения (основание – выписка из приказа за отчетный период и протокол заседания комиссии по подведению итогов оценки эффективности деятельности работников учреждения с последнего места работы).

5.13. Выплаты за качество работы в оплату труда за замещение не включаются.

5.14. Комиссия в установленные сроки проводит, на основе представленных в оценочном листе материалов, изучив мнения членов комиссии по критериям со стороны администрации, экспертную оценку результативности деятельности работника за отчетный период в соответствии с критериями.

5.15. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе работника за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

5.16. Количество максимальных баллов работников основного персонала не должно превышать:

- педагог–психолог -55 баллов;
- старший воспитатель - 60 баллов;
- учитель-логопед – 60 баллов;
- воспитатель -55 баллов;
- музыкальный руководитель - 45 баллов;
- инструктор по физическому воспитанию – 45 баллов;
- старшая медицинская сестра – 50 баллов;
- медицинская сестра -40 баллов;
- заместитель заведующего -70 баллов;
- заместитель заведующего по хозяйственной деятельности – 65 баллов.

5.17. В случае несогласия работника основного персонала с итоговым баллом, он имеет право в течение двух рабочих дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

5.18. Комиссия обязана в течение трех дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по его желанию) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии). В случае несогласия с разъяснением Комиссии, работник имеет право обратиться в Комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения.

6. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат за качество труда

6.1. Размер стимулирующих выплат за качество труда может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен в случаях:

- за нарушение Устава Учреждения;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;

- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- за нарушение корпоративной этики.

6.2. Решение, о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера оценки труда, устанавливается приказом заведующего и согласовывается с профсоюзным комитетом.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия Общим собранием трудового коллектива, утверждения заведующим и согласования с профсоюзной организацией.

7.2. Настоящее Положение распространяется на всех работников образовательного учреждения и действует до принятия нового.

2. Положение о формировании и использовании премиального фонда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №185 комбинированного вида» Советского района г. Казани» принять в новой редакции:

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о формировании и использовании премиального фонда работников (далее – Положение) Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №185 комбинированного вида» Советского района г. Казани (далее - МАДОУ «Детский сад №185») разработано в соответствии:

- разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ;
- с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минсоцразвития России от 29.12.2007 года №818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» (зарегистрирован в Минюсте России 01.02.2008 г., регистрационный № 11080);
- Постановление Кабинета Министров РТ №1030 от 30.10.2021 г. «О внесении изменений в отдельные постановления Кабинета Министров РТ»;
- Изменениями и дополнениями в Отраслевое Соглашения между МО и Н РТ и Татарским республиканским комитетом профсоюза народного образования и науки на 2021-2023 годы от 10.01.2022 г и Изменения и