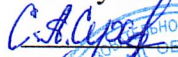


Работодатель:

Заведующий ГДОУ ЛНР
Брянковский детский сад
общего развития №28
«Золушка»

 С.А. Суховилина

«2» 06 2023г.



Представитель работников:

Председатель профсоюзной
организации ГДОУ ЛНР
"Брянковский детский сад
общего развития №28
«Золушка»

 А.А. Краснова

«2» 06 2023г.

**Изменения и дополнения
к Коллективному договору
между администрацией и профсоюзной
организацией**

Государственного дошкольного
образовательного учреждения
Луганской Народной Республики
"Брянковский детский сад общего развития №
28 «Золушка»
на 2021-2024 годы

Раздел 6 «Оплата труда» изложить в новой редакции. Предыдущую редакцию раздела 6 «Оплата труда» коллективного договора с пунктами, подпунктами и приложениями 1,2,3,4 считать утратившими силу.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Заведующий обязуется:

6.1.1. Формировать структуру и штат Учреждения, в пределах утвержденного фонда заработной платы, устанавливать работникам должностные оклады согласно схем тарифных разрядов и гарантировать работникам в пределах их тарифного разряда, оплату труда в зависимости от ее количества и качества, в соответствии с должностными обязанностями, на основании принятого 30.03.2023г. №36/23 Постановления правительства Луганской Народной Республики («Об оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений Луганской Народной Республики». (далее Постановление)

6.1.2. Выплату заработной платы производить в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) ст. 131 ТК РФ.

6.1.3. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца (первая половина с 10 по 15 число месяца, вторая половина – с 25 по 30 число месяца). При совпадении дня с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позже чем за три дня до начала отпуска. (ст. 136 ТК РФ).

6.1.4. Работодатель в случаях, предусмотренных Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников. (ст.372 ТК РФ)

6.1.5. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей. (п.3.3 разд.2 Порядка))- (далее Порядка)

6.1.6. Рабочим, с учетом условий их труда, устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- доплата в размере 10 % должностного оклада за использование в работе дезинфицирующих средств устанавливается работникам, которые в соответствии с трудовым договором (рабочей инструкцией) используют в работе дезинфицирующие средства и (или) заняты уборкой туалетов. (разд.4 п.2 Порядка)

- за работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время

(должностного оклада, рассчитанного за час работы), в размере - до 40 % должностного оклада (ст. 154 ТК РФ, п. 2 разд. VI Порядка).

6.1.7. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в размере до 80 % должностного оклада (ставки заработной платы). (П. 4.1. . разд. II Порядка);

- за выслугу лет:

- от 1 года до 5 лет – 10 %;

- от 5 до 10 лет – 15 %;

- от 10 до 15 лет – 20 %;

- свыше 15 лет – 30 %.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится с начала следующего месяца после месяца, в котором возникло право на установление (увеличение) размера надбавки, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов (п.4.3 разд. II Порядка).

- за наличие квалификационной категории:

- 1 категория - 10 %;

- высшая категория - 25 %.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной в соответствии с фактической нагрузкой) (п. 4.4. п. II Порядка)

- Надбавка за престижность педагогического труда устанавливается педагогическим работникам в размере 10 % должностного оклада (п. 4.7. разд. II Порядка)

- за наличие почетного звания «заслуженный» - 20% (п. 5 п. VII Порядка);

- молодым специалистам из числа педагогических работников в размере 10%; надбавка устанавливается по основной должности при условии, что молодой специалист приступит к работе по специальности не позднее шести месяцев после окончания образовательной организации в течение первых трех лет трудовой деятельности (п. 4.11. пр. II.П п. II Порядка);

- педагогическим работникам может осуществляться выплата помощи на оздоровление не чаще 1 раза в календарном году во время предоставления ежегодного отпуска в размере до 100 % должностного оклада (ставки заработной платы) (п. 4.12. пр. II.П. п. II Порядка).

- материальную помощь иным работникам из экономии фонда оплаты

труда. Условия и размер предоставления материальной помощи определяются в локальных нормативных актах по согласованию с профкомом (р. VIII Порядка, ст. 371 и 372 ТК РФ).

6.1.8. Устанавливать работникам отдельные выплаты компенсационного характера:

6.2. Заведующий имеет право:

6.2.1. Устанавливать надбавки работникам в пределах фонда оплаты труда:

- за сложность, интенсивность работы в размере до 50 % должностного оклада (заведующему хозяйством, сотруднику учреждения, на которого возложены обязанности по закупкам согласно приказу заведующего, рабочему по обслуживанию зданий и сооружений, медицинской сестре, кухонному работнику) (п. 2 разд. VII Порядка).

6.2.2. Выплачивать премирование работникам за счет экономии фонда оплаты труда по итогам работы за квартал с учетом результатов профессиональной деятельности, ежемесячного премирования работников за образцовое выполнение трудовых обязанностей, а также для премирования при присвоении почетного звания, награждении государственными и ведомственными наградами за профессиональную деятельность.

Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и выплачиваются по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности с учетом выполнения установленных показателей премирования.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются государственным учреждением самостоятельно и фиксируются в приказе с учетом мнения профкома. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя государственного учреждения в соответствии с Положением о премировании работников государственного учреждения.

Премирование руководителя государственного учреждения производится по решению вышестоящего органа в пределах имеющихся средств на оплату труда.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере (п. 3 разд. VII Порядка).

6.3. Установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2023 года в сумме 16 242 рубля в месяц. (ФЗ от 19.12.22г №522-ФЗ)

С 1 января 2023 года должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) первого разряда оплаты труда ЕТС составляет 14 620 рублей. (п.2 Постановления)

Работникам, оплата труда которых осуществляется по 1-4 разрядам оплаты Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений (далее – ЕТС), на 2023 год устанавливается дополнительное вознаграждение за труд (ежемесячная доплата по разряду) в следующих размерах: 1 разряд –

1622 рубля, 2 разряд – 1557 рублей, 3 разряд – 1450, 4 разряд – 1343 рубля (п. 7 разд. I. Порядка).

6.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. (ст. 153 ТК РФ, п. 4 р. V Порядка).

6.5. Время простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) по вине работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

6.6. За время работы в период отмены образовательного процесса для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу образовательного процесса по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ. (разд. II. II п.5.3.7 Порядка)

6.7. Предоставить каждому работнику работу, тарифицированную не ниже категории (разряда), установленной ему по результатам аттестации.

6.8. Сверхурочную работу оплачивать за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ, п.3 разд. VI Порядка)

6.9. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику устанавливается доплата. Размер доплаты устанавливать по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ, пункт 6 раздел VI Порядка).

6.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Не допускается приостановление работы в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении (ст. 142 ТК РФ).

6.11. При направлении работника в служебную командировку гарантировать сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места

постоянного жительства (суточные);

- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя (ст. 167, 168 ТК РФ).

6.12. Осуществлять доплату по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с нормами ст. 147 ТК РФ с учетом особенностей, предусмотренных пунктами 29-31 постановления Правительства Российской Федерации от 31.12.2022 № 2571 «Об особенностях применения трудового законодательства Российской Федерации, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области» (ст. 147 ТК РФ, п. 1 р. VI Порядка).

6.13. Работники наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать должности педагогических работников по выполнению учебной работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в группах, которая не считается совмещением.

При замещении должностей педагогических работников работники могут одновременно осуществлять дополнительные виды работ, которые непосредственно связаны с обеспечением образовательного процесса, не входящие в должностные обязанности педагогических работников, с установлением доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей. (разд. II. II п. 5.2 Порядка)

6.14. Часы преподавательской работы в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося менее двух месяцев, оплачиваются дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда только после выполнения преподавателем всей годовой (уменьшенной)

учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет месячной заработной платы преподавателей, исходя из уточненного объема учебной нагрузки, в порядке, предусмотренном для педагогических работников, поступивших на работу в течение учебного года. (п.5.4.5 разд. II.П Порядка)

6.15. Информировать работников при каждой выплате заработной платы в письменной форме по видам выплат, размеров, оснований для осуществления соответствующих удержаний и сумм, подлежащих к выплате (ст. 136 ТК РФ).

6.16. Работнику, выдается расчетный лист с расшифровкой всех выплат и удержаний по заработной плате. Расчетный лист выдается лично работнику.

Информация относительно начисленной и выплаченной работнику заработной плате относится к персональным данным и не может быть сообщена третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

6.17. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6.18. Профком обязуется:

6.18.1. Осуществлять контроль над соблюдением законодательства об оплате труда;

6.18.2. Содействовать в предоставлении работникам необходимой консультативной помощи по вопросам оплаты труда.

6.18.3. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в размерах, определенных решением профкома, в рамках фонда материальной помощи профкома. Помощь от профкома предоставляется по заявлению члена профсоюза.

6.18.4 Заведующий и профком совместно обязуются своевременно информировать трудовой коллектив о нормативных актах по вопросам оплаты труда.

6.19. Изложить в новой редакции коллективного договора Приложение 1

6.20. Приложение 5,6,7 коллективного договора считать приложениями 2,3,4 соответственно.

Заведующий ГДОУ ЛНР №328 «Золушка»

С.А.Суховилина

По поручению трудового коллектива
Председатель ПК



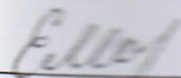
А.А.Краснова

Приложение №1 к коллективному договору

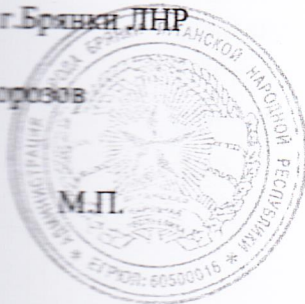
ПРИЛОЖЕНИЕ № 22
к распоряжению Главы
Администрации города Брянки
Луганской Народной Республики
от 31 марта 2023 № 83к

Согласовано

Глава Администрации г.Брянки ЛНР

 Е.О. Морозов

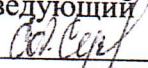
31 марта 2023г



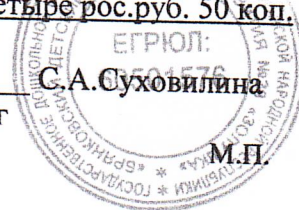
Утверждаю:

штат в количестве 16,25 шт.ед.
с месячным фондом заработной
платы по должностным окладам
двести семьдесят пять тысяч двести
восемьдесят четыре рос.руб. 50 коп.

Заведующий

 С.А. Суховилина

31 марта 2023г



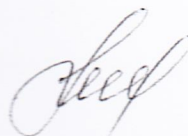
ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

Государственного дошкольного образовательного учреждения Луганской
Народной Республики «Брянковский детский сад общего развития
№ 28 «Золушка»

вводится в действие с «01» января 2023г

№ п/п	Название структурного подразделения и должностей	Количес тво штатных должност ей	Должност ной оклад (рос.руб.)	Фонд зарботной платы по должностным окладам в месяц (рос.руб.)
1	Заведующий (14р)	1	27164	27164.00
2	Воспитатель(8р)	3	18407	55221.00
3	Музыкальный руководитель(10р)	0.5	20424	10212.00
4	Педагог- психолог (12р)	0.25	23787	5946.75
5	Медицинская сестра (9р)	0.5	19415	9707.50
6	Заведующий хозяйством(8р)	0.5	18407	9203.50
7	Помощник воспитателя(6р)	2	16506	33012.00
8	Повар(3р)	1.25	14810	18512.50
9	Кухонный рабочий (1р)	0.5	14620	7310.00
10	Машинист по стирке и ремонту спецодежды(белья)(2р)	0.25	14693	3673.25
11	Машинист(кочегар) котельной(2р)	4	14693	58772.00
12	Сторож (1р)	2.5	14620	36550.00
	Всего	16.25		275284.50

Главный бухгалтер



Л.В.Москалева