



**Изменения (дополнения) № 5 от 01.10.2021 г.
в Коллективный договор
ЛГ МАДОУ «Детский сад №1 «Росинка» на 2020-2023 годы
(регистрационный номер 132011 от 28.07.2020 года)**

Внести в Коллективный договор ЛГ МАДОУ «Детский сад №1 «Росинка» на 2020-2023 годы от 28.07.2020 (ред. от 04.12.2020, 19.02.2021, 08.04.2021, 07.09.2021) следующие изменения (дополнения):

1. В Приложение № 1 к Коллективному договору ЛГ МАДОУ «Детский сад №1 «Росинка» «Правила внутреннего трудового распорядка ЛГ МАДОУ «Детский сад №1 «Росинка» внести изменения (дополнения) следующего содержания:

1.1. Пункт 6.13 раздела 6 «Рабочее время и время отдыха» изложить в новой редакции следующего содержания:

«6.13. По заявлению Работника Работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в учреждении по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства. Работа в порядке внутреннего совместительства не является сверхурочной, так как выполняется по инициативе работника. Внутреннее совместительство не разрешается в тех случаях, когда для Работника установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Работник имеет право заключить трудовой договор с другим Работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленные частью первой настоящей статьи, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с частью второй статьи 142 настоящего Кодекса или отстранен от работы в соответствии с частью второй или четвертой статьи 73 настоящего Кодекса.

Особенности регулирования работы по совместительству для педагогических работников помимо особенностей установленных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2. В Приложение № 2 к Коллективному договору ЛГ МАДОУ «Детский сад №1 «Росинка» «Положение об установлении системы оплаты труда работников ЛГ МАДОУ «Детский сад №1 «Росинка» внести изменения (дополнения) следующего содержания:

**Изменения (дополнения) № 5 от 01.10.2021 г.
в Коллективный договор
ЛГ МАДОУ «Детский сад №1 «Росинка» на 2020-2023 годы
(регистрационный номер 132011 от 28.07.2020 года)**

Внести в Коллективный договор ЛГ МАДОУ «Детский сад №1 «Росинка» на 2020-2023 годы от 28.07.2020 (ред. от 04.12.2020, 19.02.2021, 08.04.2021, 07.09.2021) следующие изменения (дополнения):

1. В Приложение № 1 к Коллективному договору ЛГ МАДОУ «Детский сад №1 «Росинка» «Правила внутреннего трудового распорядка ЛГ МАДОУ «Детский сад №1 «Росинка» внести изменения (дополнения) следующего содержания:

1.1. Пункт 6.13 раздела 6 «Рабочее время и время отдыха» изложить в новой редакции следующего содержания:

«6.13. По заявлению Работника Работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в учреждении по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства. Работа в порядке внутреннего совместительства не является сверхурочной, так как выполняется по инициативе работника. Внутреннее совместительство не разрешается в тех случаях, когда для Работника установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Работник имеет право заключить трудовой договор с другим Работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленные частью первой настоящей статьи, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с частью второй статьи 142 настоящего Кодекса или отстранен от работы в соответствии с частью второй или четвертой статьи 73 настоящего Кодекса.

Особенности регулирования работы по совместительству для педагогических работников помимо особенностей установленных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

2. В Приложение № 2 к Коллективному договору ЛГ МАДОУ «Детский сад №1 «Росинка» «Положение об установлении системы оплаты труда работников ЛГ МАДОУ «Детский сад №1 «Росинка» внести изменения (дополнения) следующего содержания:

2.1. Абзац 9 пункта 1.8 раздела 1 «Общие положения» изложить в новой редакции следующего содержания:

«- молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.».

2.2. Пункт 3.3 изложить в новой редакции следующего содержания:

«Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса РФ и решением Думы города Лангепаса от 28.05.2021 № 96 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях города Лангепаса»».

2.3. Строки 6 и 7 таблицы 11 пункта 3.5 раздела III «Порядок и условия осуществления компенсационных выплат» изложить в новой редакции следующего содержания:

«

6.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	Осуществляется в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Лангепаса от 28.05.2021 №96 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях города Лангепаса»
7.	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	до 50%	

».

2.4. Подпункт 4.3.2 пункта 4.3 раздела IV «Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления» (ред. от 28.07.2020) изложить в новой редакции следующего содержания:

«4.3.2. Ежемесячно с даты приема на работу, в размере от 0% до 100% (для вновь принятых на срок 1 год – не менее 15%) от должностного оклада (тарифной ставки) специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим учреждения за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по итогам работы за месяц с учетом степени напряженности выполняемой работы и достигнутых результатов.

Выплата за интенсивность высокие результаты работы устанавливается по основной занимаемой должности, за исключением лиц принятых на работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства.

2.5. Заменить в части 2 подпункта 4.4.1 пункта 4.4 раздела IV «Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления» слова «за предыдущий месяц» словами «за текущий месяц».

2.6. Заменить в части 3 подпункта 4.4.1 пункта 4.4 раздела IV «Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления» слова «в следующем месяце» словами «в текущем месяце».

2.7. Подпункт 4.5.3 пункта 4.5 раздела IV «Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления» (ред. от 08.04.2021) изложить в новой редакции следующего содержания:

«4.5.3. Премияльная выплата по итогам работы за квартал выплачивается работникам за фактически отработанное время в квартале, согласно таблице учета рабочего времени. Премияльная выплата по итогам работы за квартал выплачивается работникам, состоящим в трудовых отношениях с ЛГ МАДОУ «Детский сад №1 «Росинка» на дату издания приказа о начислении стимулирующей выплаты по итогам работы за квартал.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается работникам, состоящим в трудовых отношениях с ЛГ МАДОУ «Детский сад №1 «Росинка» в течение

календарного года, за фактически отработанное время в календарном году, согласно таблицу учета рабочего времени.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год не выплачивается, не выплачивается лицам принятым на работу на условиях совместительства и принятым на основании договора с Центром занятости населения о совместной деятельности по организации временного трудоустройства.

При переводе работника на другую должность внутри учреждения премияльная выплата по итогам работы за квартал (год) выплачивается по каждой основной занимаемой должности пропорционально отработанному времени, согласно таблицу учета рабочего времени (за исключением периодов листков нетрудоспособности и отпусков без сохранения заработной платы).

Размер премияльной выплаты по итогам работы за квартал (год) определяется комиссией по распределению стимулирующих выплат в соответствии с условиями установления и снижения премияльной выплаты по итогам работы за квартал (год)».

3. Пункт 7.3. раздела 7 «Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения» изложить в новой редакции следующего содержания:

«7.3. Заведующий учреждением при планировании фонда оплаты труда организации предусматривает долю фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения в размере не более 40%.

Заведующий учреждением несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда учреждения и обеспечивает соблюдение установленных требований.».

4. Настоящие изменения (дополнения) к Коллективному договору вступают в силу с даты подписания и распространяются на правоотношения, возникшие:

4.1. Для подпунктов 1.1, 2.4, 2.7, пункта 3 с 01.09.2021 г.

4.2. Для подпункта 2.1 с 10.01.2021 г.

4.3. Для подпунктов 2.2, 2.3 с 01.06.2021 г.

4.4. Для подпунктов 2.5, 2.6 с 01.12.2021 г.

Председатель
первичной Профсоюзной организации
ЛГ МАДОУ «Детский сад №1 «Росинка»

О.Г. Дылева
« ____ » _____ 2021 года

Заведующий
ЛГ МАДОУ «Детский сад №1 «Росинка»

Н.В. Сеницына
« ____ » _____ 2021 года

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575791

Владелец Синицына Надежда Васильевна

Действителен с 20.10.2021 по 20.10.2022