

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 50»
и первичной организации профсоюза МБДОУ № 50
01.01.2023 – 31.12.2025 годы

Проведена уведомительная регистрация:

Министерство труда и миграционной политики

Удмуртской Республики

Дата _____

Регистрационный номер _____

М.П.

(ф.и.о., должность и подпись лица,
проводившего регистрацию)

Изменения и дополнения к Коллективному договору
приняты на общем собрании трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад № 50»
Протокол № 2 от «04» марта 2025 года

От работодателя:

Заведующий Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 50»


Ю.А. Комиссарова
М.П. _____
04 марта 2025 год

От работников:

Председатель первичной организации
профсоюза Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 50»


Л.В. Дудина
04 03 2025 год

г. Ижевск

Филиал Республиканского ЦЗН
«ЦЗН г. Ижевска и Завьяловского района»
проведена уведомительная регистрация
от 03.03.2025 № 063000005/2576
Ф.И.О. / Подпись _____

Приложение №1 к Коллективному договору:

Раздел II, пункт 2.4., подпункт 2.4.15. Правил внутреннего трудового распорядка читать в новой редакции:

«2.4.15. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей в них.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда России.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

в Социальном фонде России на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.»

Раздел III, пункт 3.7., подпункт 3.7.5. Правил внутреннего трудового распорядка читать в новой редакции:

«3.7.5. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.»

Раздел VI, пункт 6.6. Правил внутреннего трудового распорядка читать в новой редакции:

«6.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

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.»

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 50»
и первичной организации профсоюза МБДОУ № 50
01.01.2023 – 31.12.2025 годы

Проведена уведомительная регистрация:

Министерство труда и миграционной политики
Удмуртской Республики

Дата _____

Регистрационный номер _____

М.П.

(ф.и.о., должность и подпись лица,
проводившего регистрацию)

Изменения и дополнения к Коллективному договору
приняты на общем собрании трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад № 50»
Протокол № 4 от «17» апреля 2024 года

От работодателя:

Заведующий Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 50»

М.П.

Ю.А. Комиссарова

17 апреля 2024 год



От работников:

Председатель первичной организации
профсоюза Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 50»

Л.В. Дудина

14 04 2024 год

г. Ижевск



Раздел 2 Коллективного договора читать в новой редакции:

«2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение производительности труда на основе прогрессивных форм организации и оплаты труда. В этих целях:

2.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 02.07.2021 N 311-ФЗ);
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации. (абзац введен Федеральным законом от 07.05.2013 N 95-ФЗ);
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда. (абзац введен Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ);
- проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование). (абзац введен Федеральным законом от 02.07.2021 N 311-ФЗ).

2.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

-вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке установленном ТК РФ;

-предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

-знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

-своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. (в ред. Федеральных законов от 18.07.2011 N 242-ФЗ, от 28.06.2021 N 220-ФЗ);

-рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

-создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

-обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

-осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке установленном федеральными законами;

-возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

-исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 28.12.2013 N 421-ФЗ).

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

-способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами, повышением эффективности их труда;

-способствовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

-представлять интересы Работников при решении вопросов, затрагивающих их социально-трудовые права и законные интересы, в отношениях с работодателем, а также при урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Работодателем;

-добиваться от Работодателя приостановки действия (отмены) решений, противоречащих законодательству о труде, коллективному договору, соглашениям, локальным нормативным актам;

-контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашений (ст. 41 ТК РФ);

-представлять и защищать социально-трудовые права и законные интересы Работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в контрольно-надзорных органах, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;

-добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

-участвовать в формировании и вносить предложения Работодателю в управлении организацией, разработке текущих и перспективных планов, способствующего полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

-предлагать меры по социально-экономической защите Работников, в том числе высвобождаемых в результате реорганизации учреждения, простоя. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости. Вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников, сокращении численности или штата Работников;

-осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей среды;

-добиваться роста реальной заработной платы.

-способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей;

-проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

2.4. Работник имеет право на:

-заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

-предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

-рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);

-своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

-отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

-полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда. (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ);

-подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами. (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ);

-объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

-участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

-ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

-защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

-разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

-возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);

-обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.5. Работник обязан:

-добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

-соблюдать правила внутреннего трудового распорядка. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);

-соблюдать трудовую дисциплину;

-выполнять установленные нормы труда;

-соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

-бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);

-незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества). (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).»

Пункт 4.21. Коллективного договора читать в новой редакции:

«4.21. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, выдает премию, объявляет благодарность, награждает почетной грамотой, представляет к ведомственным знакам отличия, дающего право на присвоение звания «Ветеран труда». (Приказ Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»).»

Пункт 5.7. Коллективного договора читать в новой редакции:

«5.7. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.» (ч. 1 ст. 93 ТК РФ).»

Пункт 6.10. Коллективного договора читать в новой редакции:

«6.10. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях). По письменному заявлению Работника оплата труда производится по пластиковой карте «МИР» в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ч. 3 ст. 136 ТК РФ).

Перечисление денежных средств, Управлением финансов Администрации г. Ижевска производится в установленные сроки: 24 числа текущего месяца – заработная плата за первую половину месяца, она выплачивается пропорционально отработанному времени (письмо Минтруда от 10.08.2017 № 14-1/В-725 и от 05.08.2013 № 14-4-1702) и с учетом тарификационного списка, в расчет включаются: стажевые, квалификационная категория, за вредность работы и 9 числа следующего месяца - окончательный расчет за месяц, обязательной выдачей расчетных листков (**Приложение № 4**), в сроки, установленные коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и несут персональную ответственность за нарушение указанных сроков.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

Условия оплаты труда руководителей Учреждения, их заместителей, устанавливаются по соглашению Сторон трудового договора (ст. 145 ТК РФ).»

Пункт 8.1.2. Коллективного договора читать в новой редакции:

8.1.2. Работодатель использует возможность возврата части сумм страховых взносов (0,2%) от фонда оплаты труда на финансовое обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, в т.ч. на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, санаторно-курортного лечения Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами в соответствии с Приказом Минтруда России от 14.07.2021г. №467н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

Пункт 10.1. Коллективного договора читать в новой редакции:

«10.1. Молодой специалист – это гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30.12.2020г. №489-ФЗ), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.»

Раздел II, пункт 2.1., подпункт 2.1.3. Правил внутреннего трудового распорядка читать в новой редакции:

«2.1.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

-лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

-беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

-лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

-лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня; (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

-лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

-лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

-лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

-иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.»

Раздел II, пункт 2.1., подпункт 2.1.9. Правил внутреннего трудового распорядка читать в новой редакции:

«2.1.9. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования РФ сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).»

Раздел II, пункт 2.1., подпункт 2.1.14. Правил внутреннего трудового распорядка читать в новой редакции:

«2.1.14. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

До 31.12.2020 года работникам необходимо было подать письменное заявление работодателю в произвольной форме о ведении трудовой книжки в электронном виде или сохранении бумажной трудовой книжки. Лица, не имевшие возможности по 31 декабря 2020 года включительно подать работодателю одно из письменных заявлений, вправе сделать это в любое время, подав работодателю по основному месту работы, в том числе при трудоустройстве, соответствующее письменное заявление. К таким лицам, в частности, относятся:

1) работники, которые по состоянию на 31 декабря 2020 года не исполняли свои трудовые обязанности и ранее не подали одно из письменных заявлений, но за ними в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы, в том числе на период:

а) временной нетрудоспособности;

б) отпуска;

в) отстранения от работы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2) лица, имеющие стаж работы по трудовому договору (служебному контракту), но по состоянию на 31 декабря 2020 года не состоявшие в трудовых (служебных) отношениях и до указанной даты, не подавшие одно из письменных заявлений.

Работники, выбравшие электронную трудовую книжку, получают бумажную трудовую на руки с соответствующей записью о сделанном выборе. Бумажная трудовая книжка при этом не теряет своей силы и продолжает использоваться наравне с электронной. Необходимо сохранять бумажную книжку, поскольку она является источником сведений о трудовой деятельности до 2020 года. В электронной версии фиксируются только сведения начиная с 2020 года.

При сохранении бумажной трудовой книжки работодатель наряду с электронной книжкой продолжит вносить сведения о трудовой деятельности также в бумажную версию. Для работников, которые не подадут заявление в течение 2020 года, несмотря на то, что они трудоустроены, работодатель также продолжит вести трудовую книжку на бумаге.

Информация о поданном работником заявлении включается в сведения о трудовой деятельности, представляемые работодателем, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования РФ.

За работником, воспользовавшимся своим правом на дальнейшее ведение работодателем бумажной трудовой книжки, это право сохраняется при последующем трудоустройстве другим работодателем.

Работник, подавший письменное заявление о продолжении ведения работодателем бумажной трудовой книжки, имеет право в последующем подать работодателю письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности.»

Раздел II, пункт 2.2., подпункт 2.2.2. Правил внутреннего трудового распорядка читать в новой редакции:

«2.2. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 02.07.2013 N 162-ФЗ).»

Раздел II, пункт 2.4., подпункт 2.4.7. Правил внутреннего трудового распорядка читать в новой редакции:

«2.4.7. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. ст. 71 ТК РФ).»

Раздел II, пункт 2.4., подпункт 2.4.8. Правил внутреннего трудового распорядка читать в новой редакции:

«2.4.8. Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2, п.3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, могут являться:

- сокращение численности или штата работников организации (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);

- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).»

Раздел IV, пункт 4.22. Правил внутреннего трудового распорядка читать в новой редакции:

«4.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.»

Раздел IV, пункт 4.23. Правил внутреннего трудового распорядка читать в новой редакции:

«4.23. Руководителю МБДОУ, а также заместителю заведующего по ВМР и заместителю заведующего по ХР за работу в условиях ненормированного рабочего дня предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3-х календарных дней (Распоряжение Правительства УР от 25.04.2016 г. N 379-р "Об утверждении Примерного перечня должностей (профессий) работников с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Удмуртской Республики, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики" и постановление Администрации г. Ижевска УР от 6 мая 2008 г. N 319 "Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях города Ижевска и Примерного перечня должностей (профессий) работников с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях города Ижевска").

Право на дополнительный отпуск возникает независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

В случае если такой отпуск не предоставляется, переработка за пределами нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется с письменного согласия работника как сверхурочная работа, при этом работодатель ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником.

Указанный дополнительный отпуск за ненормированный труд суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Оплата дополнительных отпусков, с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.»

Раздел IV, пункт 4.27. Правил внутреннего трудового распорядка читать в новой редакции:

«4.27. В соответствии со статьей 128 ТК РФ работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году (в ред. Федеральных законов от 02.07.2013 N 157-ФЗ, от 03.07.2016 N 305-ФЗ, от 24.04.2020 N 127-ФЗ);

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

-работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

-в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.»

Раздел VI, пункт 6.5. Правил внутреннего трудового распорядка читать в новой редакции:

«6.5. Дисциплинарное расследование нарушений работником учреждения норм профессионального поведения или Устава учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов воспитанников.»

Приложение № 4 к Коллективному договору на 2023-2025 годы читать в новой редакции:

Филиал МКУ "Централизованная бухгалтерия Управления образования
Администрации города Ижевска» Октябрьского района

С учетом мнения
представительного органа
работников Председатель
первичной профорганизации
МБДОУ № 50

Утверждено
Приказом заведующего
МБДОУ №50
от 17.04.2024 № 71

Л.В. Дудина.

Наименование учреждения:					
РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК за 20 г.					
Ф.И.О. (Дети 0), таб. №					
Отработано 00 дн./00час. (норма 00/00)					
Подразделение					
Ставка руб/мес					
Итого вычетов					
на начало периода					
Начисление / Удержание	Период	Время	Начислено	Удержано	
ИТОГО					
Выплата зарплаты					
Выплата зарплаты					
ИТОГО выплачено					
ВСЕГО					
На конец периода (на руки)					

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 50»
и первичной организации профсоюза МБДОУ № 50
01.01.2023 – 31.12.2025 годы

Проведена уведомительная регистрация:

Министерство труда и миграционной политики
Удмуртской Республики

Дата _____

Регистрационный номер _____

М.П.

(ф.и.о., должность и подпись лица,
проводившего регистрацию)

Изменения и дополнения к Коллективному договору
приняты на общем собрании трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад № 50»
Протокол № 3 от «26» марта 2024 года

От работодателя:

Заведующий Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 50»

 Ю.А. Комиссарова

М.П.

 26 марта 2024 год

От работников:

Председатель первичной организации
профсоюза Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 50»

 Л.В. Дудина

 26 марта 2024 год

г. Ижевск



1. В соответствии с Постановлением от 14 марта 2024 года №402 «О внесении изменений в постановление Администрации города Ижевска от 15 августа 2013 года №977 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска» Приложение №3 к Коллективному договору на 2023-2025 годы «Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 50»» раздел II Порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ № 50, пункт 1 Основные условия оплаты труда, читать в новой редакции:

«II.Порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ № 50

1. Основные условия оплаты труда

7. Должностные оклады работников МБДОУ № 50 устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		9176
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень	9188
	2 квалификационный уровень	9200
Должности педагогических работников	1 квалификационный уровень	14108
	2 квалификационный уровень	15240
	3 квалификационный уровень	15341
	4 квалификационный уровень	15404
Должности руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень	9222
	2 квалификационный уровень	9235
	3 квалификационный уровень	9246

8. В должностной оклад педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

9. Должностные оклады работников, занимающих общетраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются руководителем МБДОУ № 50 на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (руб.)
Общетраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	9164
	2 квалификационный уровень	9176
Общетраслевые должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	9176
	2 квалификационный уровень	9182
	3 квалификационный уровень	9206
	4 квалификационный уровень	9211

	5 квалификационный уровень	9222
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	9182
	2 квалификационный уровень	9188
	3 квалификационный уровень	9206
	4 квалификационный уровень	9216
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	9222
	2 квалификационный уровень	10183

10. Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем МБДОУ № 50 на основе отнесения профессий рабочих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Оклад, должностной оклад (руб.)
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	9153
	2 квалификационный уровень	9159
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	9164
	2 квалификационный уровень	9176
	3 квалификационный уровень	9188

11. Должностные оклады служащих по должностям, не отнесенным к ПКГ, устанавливаются руководителем МБДОУ № 50 в следующих размерах:

Должность	Оклад, должностной оклад (руб.)
Специалист по охране труда, системный администратор, специалист по закупкам	9182
Специалист по охране труда II категории	9188
Специалист по охране труда I категории	9206

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 50»
и первичной организации профсоюза МБДОУ № 50
01.01.2023 – 31.12.2025 годы

Проведена уведомительная регистрация:

Министерство труда и миграционной политики

Удмуртской Республики

Дата _____

Регистрационный номер _____

М.П. _____



(ф.и.о., должность и подпись лица,
проводившего регистрацию)

Изменения и дополнения к Коллективному договору
приняты на общем собрании трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад № 50»
Протокол № 2 от «04» марта 2024 года

От работодателя:

Заведующий Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 50»


Ю.А. Комиссарова

М.П. _____
04 марта 2024 год

От работников:

Председатель первичной организации
профсоюза Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 50»

 Л.В. Дудина

04 03 2024 год

г. Ижевск

1. Коллективный договор раздел 8. «Охрана труда и здоровья» пункт 8.2.6. читать в новой редакции: “Обеспечивает своевременную выдачу Работникам бесплатно сертифицированных видов спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами. Порядок обеспечения работников МБДОУ №50 средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами разработан в соответствии со ст.214, 221 Трудового кодекса Российской Федерации, Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021г. N766н «Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами». Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021г. N 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств» Приложение № 7, 8).»

2. Приложение № 7 к Коллективному договору на 2023 – 2025 годы читать в новой редакции:

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 50»

(МБДОУ № 50)

СОГЛАСОВАНО

С учетом мнения представительного органа
работников Председатель первичной
профорганизации МБДОУ № 50

 Л.В.Дудина
Протокол № 2 от 04.03.2024

УТВЕРЖДЕНО

Приказом заведующего
МБДОУ № 50
от 04.03.2024 № 53

Нормы
бесплатной выдачи СИЗ работникам МБДОУ ДС № 50

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм, в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукombineзон Данные о конструкции : куртка+ полукombineзон/брюки от проколов, порезов, истирания или возможного захвата движущимися частями механизмов. Категория эффективности- вторая. Эксплуатационный уровень - не определен.	1 шт. на год	п. 4030 (Пр.1 ЕТН)
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды Класс защиты- 1 класс - от 2000 до 3500 Па	1 шт. на 2 года	п. 1.12.1 (Пр.2 ЕТН)
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных	1 пара на год	п. 4030 (Пр.1 ЕТН)
					п. 1.1.1 (Пр.2 ЕТН) п. 1.3.1 (Пр.2 ЕТН)

			загрязнений, скольжения Класс защиты- 200 Дж		п. 1.5.1 (Пр.2 ЕТН)
		Средства защиты РУК	Перчатки для защиты от механических воздействий (порезов, истирания) Эксплуатационные уровни для 2 характеристик: Стойкость к истиранию: 2 эксплуатационный уровень Сопротивление порезу: 2 эксплуатационный уровень	12 пар на год	п. 4030 (Пр.1 ЕТН) п. 1.3.1 (Пр.2 ЕТН) п. 1.5.1 (Пр.2 ЕТН)
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Классы защиты и эксплуатационные уровни не определяются	1 шт. на год	п. 4030 (Пр.1 ЕТН) п. 1.12.1 (Пр.2 ЕТН)
			Каскетка защитная от механических воздействий Классы защиты и эксплуатационные уровни не определяются	1 шт. на 2 года	п. 4030 (Пр.1 ЕТН) п. 1.12.1 (Пр.2 ЕТН)
2.	Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной Видимости 2 класс защиты Классы защиты В зависимости от факторов, которые относятся к уровню риска Скорость транспорта: 1 класс - меньше или равно 30 км/ч 2 класс - меньше или равно 60 км/ч 3 класс - больше 60 км/ч Во всех классах тип пользователя дороги - «пассивный», то есть человек на дороге, который не участвует в дорожном движении и не следит за ним внимательно	1 шт. на год	п. 997 (Пр.1 ЕТН)

			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Классы защиты и эксплуатационные уровни не определяются	1 шт. на год	п. 997 (Пр.1 ЕТН) п.1.17.1(Пр.2 ЕТН)
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды 1 класс защиты - от 2000 до 3500 Па	1 шт. на 2 года	п. 997 (Пр.1 ЕТН)
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений, скольжения класс защиты - 200 Дж	1 пара на год	п. 997 (Пр.1 ЕТН) п.1.17.1(Пр.2 ЕТН) п. 1.1.1 (Пр.2 ЕТН)
		Средства защиты РУК	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ 2 класс защиты	12 пар на год	п. 997 (Пр.1 ЕТН)
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Эксплуатационный уровень: стойкость к истиранию: 2 эксплуатационный уровень	12 пар на год	п. 997 (Пр.1 ЕТН) п.1.17.1(Пр.2 ЕТН)
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Классы защиты и эксплуатационные уровни не определяются	1 шт. на год	п. 997 (Пр.1 ЕТН)

	Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	Костюм/комплект (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукombineзон, жилет) 2 класс защиты	1 шт. на 2 года	п. 4.7.1 (Пр.2 ЕТН)
--	---	---	-----------------	---------------------

		Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Ботинки (полусапоги, сапоги) 2 класс защиты	1 на 1,5 года	п. 4.7.1 (Пр.2 ЕТН)
		Средства индивидуальной защиты рук для защиты от пониженных температур	Перчатки (рукавицы) Эксплуатационный уровень-1	4 пары на год	п. 4.7.1 (Пр.2 ЕТН)
		Средства индивидуальной защиты головы: головной убор для защиты от пониженных температур	Шапка Классы защиты и эксплуатационные уровни не определяются	1 шт на 2 года	п. 4.7.1 (Пр.2 ЕТН)
3.	Уборщик служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Классы защиты и эксплуатационные уровни не определяются	1 шт. на год	п. 4932 (Пр.1 ЕТН)
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений, скольжения Класс защиты- 200 Дж	1 пара на год	п. 4932 (Пр. 1 ЕТН) п. 1.1.1 (Пр.2 ЕТН)
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Эксплуатационный уровень Стойкость к истиранию: 2 эксплуатационный уровень	12 пар на год	п. 4932 (Пр.1 ЕТН)
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Классы защиты и эксплуатационные уровни не определяются	1 шт. на год	п. 4932 (Пр.1 ЕТН)

		Средства индивидуальной защиты органов рук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	Перчатки 2 класс защиты	12 пар на год	п. 6.8.1 (Пр.2 ЕТН)
4.	Грузчик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Классы защиты и эксплуатационные уровни не определяются	1 шт. на год	п. 1776 (Пр.1 ЕТН) п.1.17.1 (Пр.2 ЕТН)
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений, скольжения Класс защиты- 200 Дж	1 пара на год	п. 1776 (Пр.1 ЕТН) п. 1.17.1 (Пр.2 ЕТН) п. 1.1.1 (Пр.2 ЕТН)
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Эксплуатационный уровень: стойкость к истиранию: 2 эксплуатационный уровень	12 пар на год	п. 1776 (Пр.1 ЕТН) п.1.17.1 (Пр.2 ЕТН)
			Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ 2 класс защиты	12 пар на год	п.6.8.1 (Пр.2 ЕТН)
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Классы защиты и эксплуатационные уровни не определяются	1 шт. на год	П 1776 (Пр.1 ЕТН)
5.	Кастелянша	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Классы защиты и эксплуатационные уровни не определяются	1 шт. на год	п.1491 (Пр.1 ЕТН)

		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания), скольжения Класс защиты- 200 Дж	1 пара на год	п.1491 (Пр.1 ЕТН), п. 1.1. (Пр.2 ЕТН)
--	--	---------------------	--	---------------	--

		Средства индивидуальной защиты органов рук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	Перчатки 2 класс защиты	12 пар на год	п. 6.8.1 (Пр.2 ЕТН)
б.	Кладовщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Классы защиты и эксплуатационные уровни не определяются	1 шт. на год	п.1511 (Пр.1 ЕТН)
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений, скольжения Класс защиты- 200 Дж	1 пара на год	п. 1511 (Пр.1 ЕТН), п.1.1.1 (Пр.2 ЕТН)
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Эксплуатационный уровень: стойкость к истиранию: 2 эксплуатационный уровень	12 пар на год	п. 1511 (Пр.1 ЕТН)
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Классы защиты и эксплуатационные уровни не определяются	1 шт. на год	п. 1511(Пр.1 ЕТН)

7.	Повар, шеф-повар	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания) Классы защиты и эксплуатационные уровни не определяются	1 шт. на год	п. 3593 (Пр.1 ЕТН) п.4.8.1 (Пр.2 ЕТН) п.1.17.1(Пр.2ЕТН)
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания), Скольжения Класс защиты- 200 Дж	1 пара на год	п.3593 (Пр.1 ЕТН) п.4.8.1 (Пр.2 ЕТН) п.1.1.1 (Пр.2 ЕТН) п.1.17.1(Пр.2ЕТН)
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Классы защиты и эксплуатационные уровни не определяются	1 шт. на год	п.3593 (Пр.1 ЕТН) п.4.8.1 (Пр.2 ЕТН)

8.	Помощник воспитателя	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Классы защиты и эксплуатационные уровни не определяются	1 шт. на год	п.3677 (Пр.1 ЕТН)
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания), скольжения Класс защиты- 200 Дж	1 пара на год	п.3677 (Пр.1 ЕТН) п.1.1.1 (Пр.2 ЕТН)
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Эксплуатационный уровень: стойкость к истиранию: 2 эксплуатационный уровень	12 пар на год	п.3677 (Пр.1 ЕТН)
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Классы защиты и эксплуатационные уровни не определяются	1 шт. на год	п.3677 (Пр.1 ЕТН)

	Средства индивидуальной защиты органов рук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	Перчатки 2 класс защиты	12 пар на год	п.6.8.1 (Пр.2 ЕТН)
--	---	----------------------------	---------------	--------------------

ГОСТ 12.4.303-2016 - Одежда специальная для защиты от пониженных температур. Технические требования.

ГОСТ EN 511-2012 - Средства индивидуальной защиты рук. Перчатки защитные от холода. Общие технические требования. Методы испытаний.

ГОСТ EN 388-2019 - Средства индивидуальной защиты рук. Перчатки для защиты от механических воздействий. Технические требования. Методы испытаний.

ГОСТ Р 12.4.288-2013 - Одежда специальная для защиты от воды. Технические требования.

ГОСТ 12.4.103-2020 - Одежда специальная защитная, средства индивидуальной защиты ног и рук. Классификация.

ГОСТ 12.4.281-2021 - Одежда специальная повышенной видимости. Технические требования и методы испытаний.

3. Приложение № 8 к Коллективному договору на 2023-2025 годы читать в новой редакции:

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 50»
(МБДОУ № 50)

СОГЛАСОВАНО

С учетом мнения представительного органа
работников Председатель первичной
профорганизации
МБДОУ № 50

Л.В. Дудина

УТВЕРЖДЕНО

Приказом заведующего
МБДОУ № 50
от 04.03.2024 № 53

Протокол № 2 от 04.03.2024

Перечень профессий и должностей по обеспечению смывающими и обезвреживающими средствами

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Виды работ, производственные загрязнители	Виды дерматологических СИЗ и смывающих средств	Нормы выдачи на одного работника в месяц	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
1	Дворник, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий	При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений	200 г. (250 мл)	(табл.2 приложения №3 ЕТН)
			Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа: средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия низких температур, ветра	100 мл	(табл. 2 приложения №3 ЕТН)
		Общие загрязнения:	Средства для очищения от	200 г. (250 мл)	(табл. 1 приложения

		жир, грязь, уличная пыль и другие	неустойчивых загрязнений и смывающие средства		№3 ЕТН)
			Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего типа	100 мл	(табл. 1 приложения №3 ЕТН)
2	Уборщик производственных и служебных помещений, младший	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	200 г. (250 мл)	(табл. 1 приложения №3 ЕТН)
			Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего типа	100 мл	(табл. 1 приложения №3 ЕТН)
		При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	Средства гидрофобного действия	100 мл	(табл. 2 приложения №3 ЕТН)
3	Повар, шеф-повар	При производстве продуктов питания, контакте с продуктами питания на предприятиях общественного питания и другие	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): бактерий (средства с антибактериальным (бактерицидным) действием)	100 мл	(табл. 2 приложения №3 ЕТН)
			Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений	200 г. (250 мл)	(табл. 2 приложения №3 ЕТН)
			Дерматологические	100 мл	(табл. 2

			средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа		приложения № 3 ЕТН)
4	Подсобный рабочий	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	200 г. (250 мл)	(табл. 1 приложения №3 ЕТН)
			Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл	(табл. 1 приложения №3 ЕТН)
		При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	Средства гидрофобного действия	100 мл	(табл. 2 приложения №3 ЕТН)
		При производстве продуктов питания, контакте с продуктами питания на предприятиях общественного питания и другие	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): бактерий (средства с антибактериальным (бактерицидным) действием)	100 мл	(табл. 2 приложения №3 ЕТН)
5	Кладовщик, кастелянша, заместитель заведующего по хозяйственной работе	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	200 г. (250 мл)	(табл. 1 приложения №3 ЕТН)
			Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл	(табл. 1 приложения №3 ЕТН)

4. В соответствии с Постановлением от 20 февраля 2024 года №270 «О внесении изменений в постановление Администрации города Ижевска от 15 августа 2013 года №977 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений. подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска» Приложение №3 к Коллективному договору на 2023-2025 годы «Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 50»» раздел II Порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ № 50, пункт 1 п.п.7 читать в новой редакции:

«II. Порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ № 50

1. Основные условия оплаты труда

7. Должностные оклады работников МБДОУ № 50 устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		8739
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень	8750
	2 квалификационный уровень	8761
Должности педагогических работников	1 квалификационный уровень	14108
	2 квалификационный уровень	15240
	3 квалификационный уровень	15341
	4 квалификационный уровень	15404
Должности руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень	8782
	2 квалификационный уровень	8795
	3 квалификационный уровень	8805

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 50»
и первичной организации профсоюза МБДОУ № 50
01.01.2023 – 31.12.2025 годы

Проведена уведомительная регистрация:

Министерство труда и миграционной политики
Удмуртской Республики

Дата _____

Регистрационный номер _____

М.П.

(ф.и.о., должность и подпись лица,
проводившего регистрацию)

Изменения и дополнения к Коллективному договору
приняты на общем собрании трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад № 50»
Протокол № 4 от «25» декабря 2023 года

От работодателя:

Заведующий Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 50»


М.П. Ю.А. Комиссарова
25 декабря 2023 год

От работников:

Председатель первичной организации
профсоюза Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 50»


Л.В. Дудина
25 12 2023 год

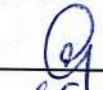
г. Ижевск



Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 50»
(МБДОУ № 50)

**Мнение представительного
органа работников учтено**

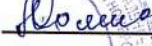
Председатель Первичной
профсоюзной организации
работников МБДОУ № 50

 Л.В.Дудина
25 декабря 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ



Заведующий МБДОУ № 50

 Ю.А.Комиссарова

«25» декабря 2023

**Положение
об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 50»**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 50» (далее - Положение), определяет порядок и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 50» (далее – МБДОУ № 50).

2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», постановлением Администрации города Ижевска от 15 августа 2013 года № 977 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска», постановлением Администрации города Ижевска 19 ноября 2009 года № 1138 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования «Город Ижевск» и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников организаций и учреждений.

3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников МБДОУ № 50 (далее соответственно - работники), в том числе и особенности оплаты труда педагогических и других работников, осуществляющих свою профессиональную деятельность в учреждении.

4. Система оплаты труда работников МБДОУ № 50 включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов);

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, в соответствии с настоящим Положением;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, в соответствии с настоящим Положением, за счет всех источников финансирования;

4) условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

6. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов.

II. Порядок и условия оплаты труда работников (сокращенное наименование организации)

1. Основные условия оплаты труда

7. Должностные оклады работников МБДОУ № 50 устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		8739
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень	8750
	2 квалификационный уровень	8761
Должности педагогических работников	1 квалификационный уровень	12825
	2 квалификационный уровень	13854
	3 квалификационный уровень	13946
	4 квалификационный уровень	14003
Должности руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень	8782
	2 квалификационный уровень	8795
	3 квалификационный уровень	8805

8. В должностной оклад педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

9. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются руководителем МБДОУ № 50 на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (руб.)
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	8727
	2 квалификационный уровень	8739
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	8739
	2 квалификационный уровень	8744
	3 квалификационный уровень	8767
	4 квалификационный уровень	8772
	5 квалификационный уровень	8782
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	8744
	2 квалификационный уровень	8750
	3 квалификационный уровень	8767
	4 квалификационный уровень	8777
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	8782
	2 квалификационный уровень	9698

10. Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем МБДОУ № 50 на основе отнесения профессий рабочих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Оклад, должностной оклад (руб.)
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	8717
	2 квалификационный уровень	8722
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	8727
	2 квалификационный уровень	8739
	3 квалификационный уровень	8750

11. Должностные оклады служащих по должностям, не отнесенным к ПКГ устанавливаются руководителем МБДОУ № 50 в следующих размерах:

Должность	Оклад, должностной оклад (руб.)
Специалист по охране труда, системный	8744

администратор, специалист по закупкам	
Специалист по охране труда II категории	8750
Специалист по охране труда I категории	8767

2. Выплаты компенсационного характера

12. Работникам МБДОУ № 50 устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплата по районному коэффициенту;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за специфику работы в МБДОУ № 50, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

13. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается доплата в размере не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальный размер доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

14. Перечень работ, профессий (должностей) работников и размеры доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективным договором МБДОУ № 50 по результатам специальной оценки условий труда.

Если до вступления в силу Федерального закона «О специальной оценке условий труда» (до 1 января 2014 года) в установленном порядке была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, результаты данной аттестации используются для установления доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, размер которой сохраняется до улучшения условий труда на данных рабочих местах, подтвержденного результатами специальной оценки условий труда.

15. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, начисляется за время фактической занятости работника на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в том числе за каждый час работы в указанных условиях.

16. Выплата по районному коэффициенту производится в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

17. Доплата за специфику работы в Учреждении устанавливается в зависимости от осуществляемой деятельности и реализуемых образовательных программ:

1) в размере 15 процентов оклада (должностного оклада):

педагогическим работникам, реализующим образовательные программы дошкольного образования на национальном языке, отраженные в основной

образовательной программе дошкольного образования.

2) в размере 15 - 20 процентов оклада (должностного оклада):

за работу в группах, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), а также в группах компенсирующей и (или) комбинированной направленности образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования;

за работу в группах для воспитанников с малыми и затихающими формами туберкулеза.

Перечень работников, которым может устанавливаться доплата за специфику работы в организации, и ее размер определяется руководителем Учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья с малыми и затихающими формами туберкулеза.

18. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам Учреждения, выполняющим в одном и том же Учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

19. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере из расчета среднедневной заработной платы за текущий месяц. 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.

Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени признается сверхурочной. Работа в сверхурочное время первые два часа работы оплачиваются в полуторном размере, а последующие часы в двойном. Основанием для привлечения к сверхурочной работе является приказ руководителя МБДОУ № 50.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

20. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совместительстве.

21. Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады (должностные оклады) и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

3. Выплаты стимулирующего характера

22. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

2) надбавка за стаж работы;

3) премиальные выплаты по итогам работы;

3.1) надбавка за качество выполняемых работ;

4) иные выплаты, направленные на стимулирование работника к

качественному результату труда.

23. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом показателей (критериев), позволяющих оценить результативность и качество его работы, в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения и средств, полученных муниципальным Учреждением от приносящей доход деятельности.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда, периодичность и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяются в Положении № 2 к настоящему Положению.

24. Воспитателям, помощникам воспитателей Учреждения устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж работы на указанных должностях в следующих размерах:

воспитателям:

от 1 года до 5 лет - 20 процентов;

от 5 лет и выше - 30 процентов;

помощникам воспитателей:

от 3 до 5 лет - 10 процентов;

от 5 до 10 лет - 15 процентов;

от 10 до 15 лет - 20 процентов;

от 15 лет и выше - 30 процентов.

При определении стажа работы на должности помощника воспитателя учитывается стаж работы на должностях воспитателя и младшего воспитателя.

25. Изменение размера надбавки за стаж работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки.

26. В целях стимулирования работников, а также поощрения работников за выполненную работу в МБДОУ № 50 устанавливаются следующие премиальные выплаты:

1) по итогам работы за месяц, квартал, год;

2) за выполнение особо важных и ответственных работ;

3) единовременные премии.

27. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников МБДОУ № 50 и средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности, в соответствии с Положением № 2 к настоящему Положению.

28. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественные результаты труда в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения и средств, полученных от приносящей доход деятельности, в соответствии с Положением № 2 к настоящему Положению.

29. Работникам МБДОУ № 50 выплачиваются единовременные премии:

при награждении государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики;

при присвоении почетных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики;

при объявлении благодарности Главы Удмуртской Республики, награждения Почетной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, Почетной грамотой Правительства Удмуртской Республики;

при награждении ведомственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики;

к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики;

к профессиональным праздникам;

в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);

при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости.

Размеры и порядок исчисления единовременных премий (в процентах от оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере) определяются в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

29.1. Работникам, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, отнесенным к 1 - 3 квалификационным уровням общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня, выполняющим работы в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению устанавливается ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ в размере от 30 до 50 процентов к окладу.

Показатели (критерии) оценки качества труда, периодичность и порядок установления ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ работникам, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, выполняющим работы в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

30. Работникам МБДОУ № 50 на основании приказа руководителя производятся иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, к которым относятся:

надбавка за квалификационную категорию;

надбавка за почетное звание;

выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания.

31. При наличии квалификационной категории педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

педагогическим работникам, имеющим I квалификационную категорию, 10 процентов должностного оклада;

педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 20 процентов должностного оклада.

32. При наличии у работника организации почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю педагогической деятельности или преподаваемой дисциплины (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный», - 25 процентов должностного оклада;

работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», - 15 процентов должностного оклада.

При наличии у работника Учреждения двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору работника.

33. За ведомственные награды, знаки отличия, звания руководителем МБДОУ № 50 устанавливаются надбавки в размере (определяет руководитель) от 1 до 100% от оклада в пределах фонда оплаты труда.

34. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ № 50 устанавливаются руководителем в соответствии с Приложением № 2 в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда, полученной в результате оптимизации штатной численности Учреждения (при условии, что это не приведет к уменьшению оказываемых организациям объема государственных услуг (работ) и ухудшению качества его работы), сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением, а также за счет средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности.

III. Порядок и условия оплаты труда руководителя (сокращенное наименование организации), его заместителей

35. Заработная плата руководителя МБДОУ № 50, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.)

36. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются:

руководителю МБДОУ № 50 - начальником Управления образования Администрации города Ижевска;

заместителям руководителя МБДОУ № 50 - руководителем МБДОУ № 50.

37. Должностной оклад заместителей руководителя МБДОУ № 50 устанавливается руководителем Учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

38. Периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю МБДОУ № 50 определяются начальником Управления образования Администрации города Ижевска.

39. Условия оплаты труда руководителю МБДОУ № 50, устанавливаются с учетом обеспечения не превышения установленного приказом Управления образования Администрации города Ижевска предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников МБДОУ № 50 (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя Учреждения) в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности и работы его руководителя, а также получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

40. С учетом условий труда заместителям руководителя МБДОУ № 50 устанавливаются выплаты компенсационного характера:

1) выплата по районному коэффициенту;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплата за специфику работы в организации, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

41. Заместителям руководителя МБДОУ № 50 к должностному окладу устанавливается доплата за специфику работы в Учреждении в размерах и порядке, предусмотренных пунктом 17 настоящего Положения.

42. Заместителям руководителя Учреждения устанавливается выплата по районному коэффициенту в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

43. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и других), устанавливаются заместителям руководителя Учреждения в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

44. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя МБДОУ № 50 устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

45. Выплаты компенсационного характера (за исключением районного коэффициента), устанавливаемые в процентах к должностному окладу заместителя руководителя Учреждения, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

46. Заместителям руководителя Учреждения руководителем МБДОУ № 50 устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

47. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты устанавливаются руководителем МБДОУ № 50 с учетом результатов деятельности Учреждения в целом, индивидуальных показателей работы заместителя руководителя, характеризующих исполнение их должностных обязанностей в соответствии с настоящим Положением.

48. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена заместителям руководителя Учреждения, за работу, направленную на развитие Учреждения, применение новых методик обучения, а также в иных случаях в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

49. Заместителям руководителя МБДОУ № 50 руководителем Учреждения устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

надбавка за почетное звание;

иные выплаты, предусмотренные Приложением №2 к настоящему Положению.

50. При наличии у заместителей руководителя МБДОУ № 50 почетного

звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю образовательного Учреждения (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

заместителям руководителя, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный», - 25 процентов должностного оклада;

заместителям руководителя, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», - 15 процентов должностного оклада.

При наличии у заместителей руководителя МБДОУ № 50 двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по их выбору.

51. В целях стимулирования заместителей руководителя Учреждения им устанавливаются премии, предусмотренные пунктами 26-29 настоящего Положения. Решение о премировании принимается руководителем МБДОУ № 50.

52. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя МБДОУ № 50 устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу заместителя руководителя Учреждения, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

53. Установление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением, и средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности.

54. Условия оплаты труда заместителям руководителя МБДОУ № 50 устанавливаются с учетом обеспечения не превышения установленного приказом Управления образования Администрации города Ижевска предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения) в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности Учреждения и работы заместителей руководителя соответственно, а также получения ими выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

55. Ответственность за своевременное установление и пересмотр выплат стимулирующего характера возлагается на руководителя МБДОУ № 50.

IV. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения

56. Фонд оплаты труда МБДОУ № 50 формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели решением Городской думы города Ижевска о бюджете муниципального образования «Город Ижевск» на соответствующий финансовый год, а также средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности.

57. Фонд оплаты труда МБДОУ № 50 состоит из:

- средств на выплату окладов рабочих, должностных окладов;
- средств на выплаты компенсационного характера;

средств на выплаты стимулирующего характера.

58. Для осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются средства в размере не менее 20 процентов средств, предусмотренных на выплату окладов (должностных окладов), кроме окладов рабочих, и в размере не менее 6 процентов средств, предусмотренных на выплату окладов рабочих.

59. Порядок тарификации педагогических работников Учреждения утверждается постановлением Администрации города Ижевска.

V. Заключительные положения

60. Оказание материальной помощи работникам МБДОУ № 50, в том числе заместителям руководителя, производится в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения в соответствии с настоящим Положением. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения индивидуально в каждом конкретном случае:

- а) смерть близкого родственника (муж, жена, дети, родители, родные братья и сестры);
- б) рождение ребенка;
- в) утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия, либо в результате противоправных действий третьих лиц;
- г) возмещение затрат в связи с дорогостоящим обследованием и (или) лечением работника, в том числе на приобретение дорогостоящих лекарственных средств в связи с заболеванием, лечением и восстановлением здоровья. При этом сумма понесенных затрат должна составлять не менее одного должностного оклада по занимаемой на дату издания приказа об оказании материальной помощи должности;
- д) бракосочетание работника;
- е) иные случаи.

Решение об оказании и ее размере принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение:

- в случае смерти близкого родственника - копии свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные связи;
- в случае рождения ребенка - копия свидетельства о рождении ребенка;
- в случае утраты личного имущества работника в результате пожара или стихийного бедствия, либо в результате противоправных действий третьих лиц - справки из соответствующих органов (например, справка из территориального подразделения метеорологической службы на дату наступления события или территориального подразделения МЧС) и другие подтверждающие документы;
- в случае возмещения затрат в связи с дорогостоящим обследованием и (или) лечением работника, в том числе на приобретение дорогостоящих лекарственных средств в связи с заболеванием, лечением и восстановлением здоровья - копия заключения врача с рекомендациями по приобретению дорогостоящих лекарственных средств, копия рецепта врача, чеки, подтверждающие приобретение лекарственных средств; копия заключения врача о необходимости дорогостоящего обследования и (или) лечения, копия договора об оказании услуг

по медицинскому обследованию и (или) лечению, платежные документы, подтверждающих факт уплаты денежных средств за медицинское обследование и (или) лечение;

- в случае бракосочетания работника – копия свидетельства о заключении брака.

61. Оказание материальной помощи руководителю Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда работников организации, Учреждения на основании приказа начальника Управления образования Администрации города Ижевска.

**Перечень
работ, выполнение которых дает право работникам, осуществляющим свою
деятельность по профессиям рабочих, отнесенным к 1 - 3
квалификационным уровням общепрофессиональных профессий рабочих второго
уровня, на установление ежемесячной надбавки за качество выполняемых
работ**

1. Перевозка обучающихся (детей, воспитанников) водителями автобусов (микроавтобусов) и легковых автомобилей.
2. Выполнение поваром обязанностей заведующего производством (шеф-повара) при отсутствии в штате Учреждения такой должности.

Порядок и размеры выплат стимулирующего характера

Выплаты предоставляются в пределах фонда оплаты труда Учреждения, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением, на основании приказа руководителя Учреждения. Могут носить постоянный и разовый характер.

1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

№	Показатели (критерии) оценки	Размер выплат, %
1.	Выполнение плана посещаемости воспитанниками.	От 1 до 100
2.	Ведение сайта, подготовка и размещение документов на официальном сайте.	От 1 до 100
3.	Подготовка новостных материалов и заметок для размещения на странице ДОУ в социальных сетях.	От 1 до 100
4.	Работа на информационных и образовательных сайтах, ведение документации и своевременное оформление аналитического материала.	От 1 до 100
5.	Работа в системе «Электронный детский сад»	От 1 до 100
6.	Работа со средствами массовой информации	От 1 до 100
7.	Участие в праздниках и развлечениях с исполнением роли.	От 1 до 100
8.	Моделирование и изготовление праздничных костюмов	От 1 до 100
9.	Участие в благоустройстве территории (выращивание рассады, озеленение клумб, газонов, уход за растениями в течение весенне-летнего периода, подготовка клумб к зиме, корчевание сухостойных кустарников, побелка бордюров и деревьев, постройка фигур из снега, заливание горки....)	От 1 до 100
10.	Ремонт и покраска веранд, заборов, малых архитектурных форм, покраска цоколя.	От 1 до 100
11.	Посещение с детьми театров, музеев, бассейна и других мероприятий	От 1 до 100
12.	Подготовка документов для архива	От 1 до 100
13.	Содержание контейнерных площадок, чистка и мытье контейнеров	От 1 до 100
14.	Перенос продуктов со склада на пищеблок	От 1 до 100
15.	Сложность работы в условиях отсутствия горячей воды	От 1 до 100
16.	Оформление интерьера детских групп, холлов, прогулочных участков...	От 1 до 100

17.	Обработка и мытье спортивного оборудования	От 1 до 100
18.	Подготовка и уборка помещений после дезинсекции и дератизации	От 1 до 100
19.	Подготовка костюмов к праздникам	От 1 до 100
20.	Изготовление декораций для праздников	От 1 до 100
21.	Организация работы по ГО и ЧС	От 1 до 100
22.	Организация работы по антитеррористической защищенности объекта	От 1 до 100
23.	Приготовление диетических блюд для воспитанников, состоящих на диспансерном учете	От 1 до 100
24.	Помощь в одевании детей ясельного возраста на прогулку и с прогулки	От 1 до 100
25.	Разработки и внедрение инновационных программ	От 1 до 100
26.	Составление ведомости по питанию сотрудников	От 1 до 100
27.	Дежурство по саду в дневное время	От 1 до 100
28.	Создание базы диагностического и коррекционного материалов	От 1 до 100
29.	Дополнительная работа с детьми, имеющими психомоторный дискомфорт	От 1 до 100
30.	Ведение бесплатной кружковой работы	От 1 до 100

2. Премии по итогам работы за месяц, квартал, год

№	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Размер выплат * (%)
1.	Уровень освоения воспитанниками образовательных программ	один раз в год на основании результатов диагностики в мае: результативность выше 80 %	От 1 до 100
2.	Участие воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях, фестивалях районного, городского, российского, международного уровней	районный уровень: участие призовые места	От 1 до 20
		городской уровень: участие призовые места	От 1 до 40
		республиканский уровень: участие призовые места	От 1 до 60
		федеральный уровень: участие призовые места	От 1 до 80
		международный уровень: участие призовые места	От 1 до 100
3.	Участие работника в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях,	районный уровень: участие призовые места	От 1 до 60
		городской уровень: участие призовые места	От 1 до 80

	соревнованиях, фестивалях, выставках	республиканский уровень: призовые места	От 1 до 100
4.	Посещаемость воспитанниками группы (выполнение показателя при 70% посещения воспитанников от фактического количества детей в группе) Посещаемость = списочный состав детей * количество детодней в месяц согласно муниципальному заданию (оплата месяцем позже)	ниже 70%	От 1 до 40
		71-80 %	От 1 до 60
		81-90 %	От 1 до 80
		91-100 %	От 1 до 100
5.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	отсутствие несчастных случаев	От 1 до 100
		использование здоровьесберегающих мероприятий (выполнение программы по здоровьесбережению)	От 1 до 100
6.	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства педагога: - подтверждается сертификатами о публикации; - подтверждается дипломами, сертификатами.	участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, курсах повышения квалификации (в качестве слушателя)	От 1 до 40
		подготовка и выпуск публикаций и методических разработок	От 1 до 60
		участие в профессиональных конкурсах, грантах (всероссийский, городской уровни) - призовые места	От 1 до 80
		участие в инновационной деятельности ДОУ	От 1 до 100
7.	Степень вовлеченности в систему развития кадрового потенциала и роста профессионального мастерства педагогов образовательного учреждения	педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество)	От 1 до 100
		обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников	От 1 до 100

		(выступления на педсоветах, методических объединениях, семинарах, проведение открытых занятий) - на уровне ДОУ - на уровне города, республики, России	
8.	Взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников, уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	за отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей воспитанников), коллег	От 1 до 100
		размещение актуальной информации в буклетах, памятках	От 1 до 100
9.	Обеспечение доступности качественного образования	работа с семьями, находящимися в социально-опасном положении	От 1 до 100
		реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности	От 1 до 100
10.	Участие в подготовке и проведении мероприятий разного уровня для воспитанников, родителей (законных представителей), жителей города (в том числе праздников, соревнований, конкурсов, экскурсий и т.д.)	исполнение ролей на праздниках – за 1 роль	От 1 до 100
		разработка сценария	От 1 до 100
		организация и проведение районных и городских мероприятий для жителей	От 1 до 100
		подготовка воспитанников к мероприятиям	От 1 до 100
11.	Создание развивающей предметно-пространственной среды группы	содержание прогулочного участка (уборка листвы, снега)	От 1 до 100
		подготовка к летнему периоду (покраска малых архитектурных форм) и зимнему периоду (постройка снежных фигур)	От 1 до 100
		изготовление пособий, игрового материала для группы, участка	От 1 до 100
12.	Подготовка и сдача учреждения к новому учебному году	наличие акта о приемке образовательной организации, подписанного до 05 сентября текущего	От 1 до 100

		учебного года	
13.	Эффективность выполнения муниципального задания	выполнение муниципального задания в полном объеме (на основании отчета о выполнении муниципального задания)	От 1 до 100
		от 85-99% (на основании отчета о выполнении муниципального задания)	От 1 до 100

*Премии по итогам работы за месяц, квартал, год начисляется в процентном отношении к должностному окладу пропорционально отработанному времени или в абсолютной величине.

3. Премии за выполнение особо важных работ

№	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат * (%)
1.	своевременное выполнение (участие в выполнении) на высоком профессиональном уровне задания руководителя, которое отличается срочностью, большим объемом	От 1 до 100
2.	высокие результаты по достижению показателей эффективности и результативности деятельности по своему направлению и учреждению в целом	От 1 до 100
3.	качественное выполнение задания, не входящего в круг обязанностей работника, но относящегося к уставной деятельности учреждения	От 1 до 100
4.	выполнение в оперативном режиме большого объема внеплановых заданий, отличающихся новизной, важностью решаемых вопросов	От 1 до 100
5.	внедрение новых форм и методов работы, способствующих повышению ее эффективности	От 1 до 100

*Премии по итогам работы за месяц, квартал, год начисляется в процентном отношении к должностному окладу, пропорционально отработанному времени или в абсолютной величине.

4. Единовременные премии.

№	Наименование выплаты в соответствии с Положением	Размер выплат * (%)
1.	При награждении государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики	От 1 до 100
2.	При присвоении почётных званий Российской	От 1 до 100

	Федерации и Удмуртской Республики	
3.	При объявлении благодарности Главы Удмуртской Республики	От 1 до 100
4.	При награждении Почётной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики	От 1 до 100
5.	При награждении Почётной грамотой Правительства Удмуртской Республики	От 1 до 100
6.	При награждении ведомственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики	От 1 до 100
7.	К государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики	От 1 до 100
8.	К профессиональному празднику	От 1 до 100
9.	В связи с праздничными днями и юбилейными датами (55, 60, 65 лет со дня рождения)	От 1 до 100
10.	При увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости	От 1 до 100

*Единовременные премии начисляется в процентном отношении к должностному окладу пропорционально отработанному времени или в абсолютной величине.

5. Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ по профессиям рабочих специальностей.

№	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности рабочих	Размер выплат, %
1.	Выполнение поваром обязанностей заведующего производством (шеф-поваром) при отсутствии в штате организации такой должности	От 1 до 100