КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Образовательный комплекс-детский сад № 284 «Вдохновение»
и первичная организация профсоюза МБДОУ № 284

01.01.2023 – 31.12.2025 годы

Проведена уведомительная регистрация:

Министерства труда и миграционной политики

Удмуртской Республики

Дата _____

Регистрационный номер _____

М.П.

_____

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

Коллективный договор с Приложениями

принят на общем собрании работников

МБДОУ №284

«09» декабря 2022 года.

От работодателя:

Заведующий МБДОУ № 284

_____В.А.Лихачева

М.П

«09» декабря 2022 года.

От работников:

Председатель первичной организации
профсоюза МБДОУ № 284

_____Л.В.Чернышова

«09» декабря 2022 года.

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 1 из 60

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в целях создания необходимых трудовых и социально-экономических условий, для работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Образовательный комплекс-детский сад № 284 «Вдохновение» Октябрьского района, и обеспечения стабильной и эффективной деятельности.

Коллективный договор разработан на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, законодательных документов Российской Федерации и Удмуртской Республики.

Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Образовательный комплекс-детский сад № 284 «Вдохновение» (далее - **«Учреждение»**) в лице заведующего Лихачевой Виктории Анатольевны действующий на основании Устава «далее – «**Работодатель»** и первичная профсоюзная организация Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Образовательный комплекс-детский сад № 284 «Вдохновение» в лице Чернышовой Любови Васильевны (далее - **«Профсоюзный комитет**»), действующая на основании Положения первичной профсоюзной организации, Уставом профессионального союза работников народного образования и науки РФ.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования интересов сторон.

Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников, и также положения, подлежащие обязательному закреплению в коллективном договоре, в соответствии с действующим законодательством (указаны статьи ТК РФ).

Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с 01.01.2023 года.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, заключения коллективного договора, а также для организации контроля за выполнением на равноправной основе по решению сторон образуется комиссия из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

Стороны присоединяются к отраслевому соглашению между Министерством образования и науки Удмуртской Республики и Республиканским Профсоюзом образования Удмуртии.

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 2 из 60

В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работника (ст. 48 ТК РФ).

Работодатель признает профсоюзный комитет полноправным представителем работников организации по всем условиям коллективного договора и обязуется не использовать наличие (появление) иных представительных органов работников для воспрепятствования законной деятельности профсоюза.

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

«Р**аботодатель» обязуется:**

2.1. добиваться успешной деятельности организации повышения культуры и дисциплины труда, повышать материальное состояние Работников, их профессиональный уровень;

2.2.обеспечивать Работников необходимыми материально-техническими ресурсами;

2.3. создавать условия для роста производительности труда, и освоения передового опыта;

2.4. создавать условия для обеспечения полной занятости Работников;

2.5. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников;

2.6. представлять Профсоюзному комитету бесплатно необходимую информацию:

- для ведения коллективных переговоров не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса Профсоюзного комитета;
- для контроля за выполнением коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса Профсоюзного комитета;
- по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- о предстоящей реорганизации или ликвидации организации;
- о введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников;
- об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- об итогах деятельности учреждения;
- об изменении показателей развития учреждения,
- о назначении и увольнении Работников;
- о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудовых договоров с работниками не позднее, чем за два месяца.

2.7. учитывать мнение первичной профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ Работодателя;

2.8. создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией, в формах:

- учета мнения Профсоюзного комитета или согласования с Профсоюзным комитетом локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных ТК РФ, а

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 3 из 60

также настоящим коллективным договором;
- проведения с Профсоюзным комитетом консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- предоставления информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, в том числе о средней и минимальной заработной плате работников и т.д.;
- обсуждения с Профсоюзным комитетом вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждения с Профсоюзным комитетом планов социально-экономического развития организации;
- участия работников в разработке и принятии коллективного договора, в том числе посредством обсуждения проектов коллективного договора, изменений и дополнений к нему и утверждение на общем собрании Работников;
- участие Председателя первичной профсоюзной организации в оперативных совещаниях.

Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

2.11. 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;

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

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

2.14. 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;

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

2.16. 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;

2.17. 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;

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 4 из 60

2.18. 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;
2.19. добиваться роста реальной заработной платы.
Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей;
2.20. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

«Работники» обязуются:
2.21. добросовестно исполнять свои должностные обязанности согласно, квалификационного справочника и профессиональных стандартов;
2.22. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка;
2.23. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
2.24. выполнять установленные нормы труда;
2.25. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя) и других работников;
2.26. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
2.27. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю;
2.28. незамедлительно сообщать 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);
2.29. содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии.

Работодатель имеет право
2.30. поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
2.31. привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
2.32. принимать локальные нормативные акты;
2.33. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них;

Профсоюзный комитет имеет право:
2.34. получать необходимую информацию от Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам.
2.35. свободно распространять информацию о своей деятельности;
2.36. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую и другие виды практической помощи Работникам - членам профсоюза.

Работник имеет право на:
2.37. заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
2.38. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 5 из 60

2.39. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами, соглашениями;
2.40. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
2.41. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
2.42. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
2.43. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;
2.44. участие в управлении организацией, предусмотренном настоящим коллективным договором;
2.45. объединение в профессиональные союзы для защиты своих социально-трудовых прав, свобод, законных интересов;
2.46. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, в т.ч. морального вреда, в порядке, установленном законами;
2.47. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Профсоюзный комитет (первичную профсоюзную организацию), а также на информацию о выполнении коллективного договора;
2.48. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом, методами;
2.49. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Под социальным партнерством понимается система взаимоотношений между «Работниками» (представителем работников) и «Работодателем» (представителем работодателя), направленных на обеспечение согласованных интересов сторон по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.
3.1.В целях развития и дальнейшего социального партнерства «Стороны» обязуются:
3.1.1. Создать на равноправной и постоянной основе Комиссию по регулированию социально-трудовых отношений для ведения коллективных переговоров (**Приложение № 11**), подготовки проекта коллективного договора и его заключения (продления) разработки и утверждения ежегодных планов, мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения настоящего коллективного договора.

Состав Комиссии и срок ее полномочий определяются «Сторонами».

3.1.2. Комиссия вправе давать разъяснения по содержанию и применению правовых актов социального партнерства, заключенных «Сторонами».
3.1.3. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 6 из 60

гарантий социально-трудовых прав «Работников» и по другим социально значимым вопросам.
3.1.4. Обеспечивать участие представителей другой «Стороны» при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием настоящего коллективного договора и его выполнением; представлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о применяемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права «Работников».
3.1.5. Содействовать осуществлению в «Учреждении», предусмотренных законодательством РФ, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с «Ижевской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Удмуртской Республики».
3.1.6. Возникающие разногласия в ходе коллективных переговоров регулировать в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.
3.1.7. Обеспечивать участие представителей выборных органов профсоюза в проведении аттестации «Работников».
3.1.8. Поддерживать участие представителей выборного органа Профсоюза в работе коллективных органов управления «Учреждения», в том числе разработке устава Учреждения, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих права и интересы «Работников», а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности «Учреждения».
3.1.9. Развивать и совершенствовать формы социального партнерства на муниципальном, региональном и локальном уровнях.

Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные коллективным договором обязательства и договоренности.
3.1.10. «Работники» могут быть награждены благодарственными письмами, почетными грамотами района, города, республики, а также могут быть выдвинуты на соискание отраслевых и государственных наград, за:
- значительные успехи в «Учреждении» и в отрасли, совершенствовании образовательного и воспитательного процессов в свете современных достижений, обеспечении единства обучения и воспитания, а также формирование интеллектуального, культурного и нравственного развития личности;
- внедрение в учебный процесс новых технологий обучения, современных форм и методов организации и проведения занятий;
- успехи в практической подготовке воспитанников, в развитии их творческой активности;
- успехи в разработке учебной и методической литературы, изготовлении наглядных пособий;
- многолетний добросовестный труд в «Учреждении», постоянную и активную помощь в обучении воспитании детей и молодежи, развитии материально-технической базы.

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора. В соответствии со ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 7 из 60

двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Трудовые отношения между руководителем и Работниками регулируются трудовым договором, заключенным с учетом требований действующего законодательства, устава организации и настоящего коллективного договора.

Условия трудового договора при его заключении определяются законами, иными нормативными правовыми актами и соглашением сторон. Типовая форма трудового договора принимается Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.2. Срок, на который заключается трудовой договор.

Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет, если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Трудовой договор на определенный срок заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой ст. 59 ТК РФ.

В трудовом договоре обязательно должны быть указаны обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1,5-8,10 или 11 части 1 ст. 81 или п.2 ст. 336 ТК РФ) п. 4 ст. 261 ТК РФ.

С беременной женщиной нельзя расторгнуть трудовой договор по инициативе «Работодателя» (ч.1 ст. 261 ТК РФ). Исключением является увольнение беременной женщины в случае ликвидации учреждения (п.1.ч1. ст. 81 ТК РФ).

Прекращение трудового договора с беременной женщиной возможно в следующих случаях:

- при заключении с ней срочного трудового договора на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ч.3. ст. 261 ТК РФ).;
- беременную женщину невозможно перевести с ее согласия на другую имеющуюся у «Работодателя» и не противопоказанную ей по состоянию здоровья работу (ч.3 ст. 261 ТК РФ).

«Работодатель» обязан продлить срок действия договора до окончания беременности, если он истекает в период беременности (ч.2 ст. 261 ТК РФ), при условии, что она обратилась к нему с письменным заявлением о продлении срока договора и предоставила ему медицинскую справку, подтверждающую

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 8 из 60

беременность.

Продление трудового договора невозможно, если срочный трудовой договор заключен на время исполнения обязанности отсутствующего работника.

4.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных в законодательстве.

4.4. Все вопросы, связанные с сокращением численности работников, рассматриваются работодателем совместно с профсоюзным комитетом. По итогам совместных консультаций в настоящий коллективный договор могут дополнительно включаться мероприятия, направленные на сохранение занятости, защиты высвобождаемых работников.

4.5. Стороны понимают, что эффективность работы учреждения, зависят от опыта работников, удовлетворенности работником своей работой, учреждением, четкости проведения политики гуманизации трудовых отношений.

4.6. Стороны договорились ежегодно проводить работу с кадрами. Работодатель в течение года разрабатывает систему продвижения кадров с учетом деловых способностей работников.

4.7. Работодатель обязуется принимать на работу лиц из числа молодежи. Работодатель ежеквартально информирует работников об имеющихся вакансиях. Работники учреждения имеют право первоочередного замещения вакантных рабочих мест и должностей. Порядок замещения вакансий устанавливается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.8. Работодатель обязуется не устанавливать испытание при приеме на работу лицам:

- избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
-беременным женщинам и женщинам, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лицам, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лицам, 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;
- лицам, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лицам, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лицам, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев; иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 9 из 60

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.
4.9. Работодатель обязуется осуществлять за счет собственных средств оплату предварительного медицинского осмотра при приеме на работу лицам в возрасте до 18 лет (ст. 69 ТК РФ).
4.10. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работникам, проходящим профессиональное образование в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством.
4.11 Работникам, проходящим подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством (ст. 196 ТК РФ). Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем согласно плану.
4.12. Работодатель обязуется устанавливать по просьбе работников, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда: продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы.
4.13. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профсоюзный комитет, а также службу занятости проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.
4.14. О возможном массовом высвобождении работников работодатель информирует соответствующие вышестоящие профсоюзные органы, а также службу занятости не менее чем за три месяца.

Стороны договорились, что преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов помимо лиц, указанных в законодательстве, имеют:
– лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии) ст. 5 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 02.12.2019 «О занятости населения в Российской Федерации»);
– одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
– отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери;
- семейные – при наличии 2 и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника);
– получившие в учреждении трудовое увечье;
– инвалиды детства, если по состоянию здоровья они могут продолжать работу.
- супруги мобилизованных сотрудников
4.15 Беременные женщины и женщины, имеющие детей до 3 лет (одинокие при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет), а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации организации (ст. 256, 261 ТК РФ). В этом случае работодатель (или правопреемник организации) обязан принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий уволенного и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

4.16. Стороны договорились, что в случае предстоящего сокращения штатов лица, попадающие под сокращение, должны быть предупреждены об увольнении письменно не менее чем за 2 месяца.

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 10 из 60

Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.17. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам поощрения и взыскания и др. регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка, являющимися приложением к данному договору **(Приложение № 1) (ст. 190 ТК РФ).**

4.18. Работодатель обязан создавать работникам условия, необходимые для соблюдения дисциплины труда, в т.ч. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

4.19. Работодатель обязан применять прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средства индивидуальной и коллективной защиты.

4.20.Работодатель не вправе привлекать к дисциплинарной ответственности работника (при установлении причины дисциплинарного проступка) в случае, если он не обеспечил работнику необходимые условия для исполнения трудовых обязанностей.

4.21.Стороны договорились об организации и проведении ежегодного Конкурса педагогического мастерства «Воспитатель года» в соответствии с разработанным и утвержденным Положением о конкурсе. Работодатель обязуется изыскать возможность поощрения номинантов Конкурса.

4.22. 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 Министерства просвещения РФ от 9 января 2019 г. № 1 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации») (ст.191 ТК РФ).

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности **(Приложение №2)**, утвержденными Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа, а также трудовыми договорами,
графики сменности (сторожей) доводятся до сведения Работников ежемесячно.

5.2. Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников «Учреждения» отражено в приказе Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.2.1. Для руководителя, заместителя руководителя, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала «Учреждения» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.2.2. В соответствии с законодательством РФ для педагогических работников: старшему воспитателю, воспитателям, педагогу-психологу Учреждений

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 11 из 60

устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада).
5.2.3. норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:
- музыкальным руководителям;
5.2.4. норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:
- инструкторам по физической культуре;
5.2.5. норма часов педагогической работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:
- педагогам дополнительного образования
5.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для следующих категорий работников (ст. 92 ТК РФ):

Для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 – не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – не более 36 часов в неделю.
5.3.1. Сокращение продолжительности рабочего времени, предусмотренное законодательством и настоящим коллективным договором, устанавливается без уменьшения размера оплаты труда.
5.4. В «Учреждении» учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.
5.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе:
- беременной женщины,
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет),
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Помимо случаев, предусмотренных законодательством, сокращенное рабочее время может применяться по заявлению работника:
– для женщин, имеющих детей до 8 лет;
– лиц, частично утративших на производстве трудоспособность.
5.6. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 12 из 60

каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.7. Работодатель обязуется в недельный срок установить запрашиваемый заявителем режим неполного рабочего дня или неполной рабочей недели.

5.8. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Нерабочие праздничные дни: (ст. 112 ТК РФ):

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства

5.9. Всем работникам предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю – суббота и воскресенье (ст.111 ТК РФ).

5.10. Привлечение отдельных Работников к работе в выходные и нерабочие проаздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия Работников, с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза Учреждения по письменному распоряжению Работодателя.

5.11. В соответствии со ст. 152, 153 ТК РФ Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 настоящего Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой настоящей статьи.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам; работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 13 из 60

ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов). 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.

5.12. Предоставление оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

5.13. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой календарный год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия Работника.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.14. Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

5.15. Педагогическим Работникам Учреждения может предоставляться длительный отпуск сроком до одного года на основании приказа Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года». Длительный отпуск предоставляется педагогическому Работнику на основании его заявления и оформляется приказом Учреждения.

5.16. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность составляет 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

5.16.1. В случаях, когда педагогические работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися, или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении. (Приказ МОиН РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 14 из 60

педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»)

5.16.2. Для сторожей устанавливается сменный режим работы по графику. По условиям работы перерыва для отдыха и питания предоставляется на рабочем месте в рабочее время (абз. 3 ст. 108 ТК РФ). Для этих категорий работников осуществляется суммированный учет рабочего времени, за учетный период принимается год.

Сторожам определяется режим работы по графику, смена через 2 дня.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого установлена в Приложении 13 к Коллективному договору.

5.17. Работодатель ведет учет рабочего времени и принимает все меры к тому, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

5.18. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке выходного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, когда праздничному дню предшествует выходной день в соответствия с графиками, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.19. Служебной командировкой признается выполнение работ вне постоянного места работы и жительства. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя (ст.168 ТК РФ)

Время нахождения в пути, связанное с командировками, считается рабочим временем.

5.20. Работники, которые не должны находиться в «Учреждении», но обязанные быть готовыми прибыть на работу по вызову «Работодателя», получают за это денежное вознаграждение (стимулирующая выплата).

Устанавливаются следующие профессии работников, которые обязаны прибыть на работу по вызову:

–заместитель заведующего по административно хозяйственной работе;
– специалист по охране труда.

Продолжительность работы определяется по мере необходимости по согласованию с «Профсоюзным комитетом».

5.21. Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем с учетом мнения «Профсоюзного комитета», обязуются утвердить и довести до сведения работников график ежегодных отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

5.21.1. Работникам предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 15 из 60

5.21.2. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дней (Постановление Правительства Российской Федерации «О ежегодных удлинённых оплачиваемых отпусках» от 14.05.2015 года № 466).
5.21.3. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).
5.21.4. Работник должен быть оповещен под роспись о времени начала отпуска за две недели до его начала.
5.21.5. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда.
5.21.6. Запрещается непредставление и неиспользование отпуска в течение двух лет подряд.
5.21.7. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может оформить соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.
5.21.8. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.
5.22. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение «дней отдыха» или «дополнительного отпуска с сохранением средней заработной платы» помимо случаев, предусмотренных – законодательством, при экономии фонда оплаты труда, в связи:
- для сопровождения 1 сентября детей в 1 класс и 11 класс в день последнего звонка – 1 календарный день;
- рождения ребенка (мужу) – 2 календарных дня;
- бракосочетания работника, детей работников – 2 календарных дня;
- похорон близких родственников (муж, жена, дети, родители (отец, мать) – 2 календарных дня;
5.23. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между «Работником» и «Работодателем» (ст. 128 ТК РФ).
5.24. «Работодатель» обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления «Работника» в следующих случаях:
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;
- 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, 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;

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 16 из 60

- 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.

5.25. На основании Федерального закона от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях" (документ не вступил в силу), Трудовым договором или допсоглашением к нему можно предусматривать выполнение трудовой функции дистанционно на:

постоянной основе – в течение срока действия трудового договора;

временно – непрерывно в течение определенного трудовым договором или допсоглашением срока, не превышающего 6 месяцев;

периодически – при условии чередования периодов выполнения трудовой функции дистанционно и на стационарном рабочем месте.

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции удалённо распространяется действие трудового законодательства и иных актов трудового права с учетом особенностей, установленных гл. 49.1 ТК РФ.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Заработная плата «Работнику» устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у «Работодателя» системой оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает оплату труда Работников в соответствии с федеральными законами, Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами РФ, постановлением Администрации города Ижевска от 15.08.2013 г. № 977 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 15 июля 2013 года № 315 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики» а также постановлением Администрации города Ижевска от 26.10.2021 года № 1812 «О внесении изменений и дополнений в постановление Администрации г. Ижевска от 15.08.2013 г. № 977. В пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных республиканским бюджетом на оплату труда на соответствующий финансовый год, а также принимают меры по индексации заработной платы в установленные Президентом Российской Федерации сроки.

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (Ст. 134 ТК РФ).

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 17 из 60

6.2. В случаях, когда системы оплаты труда работников учреждений предусматривают увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.3. При реализации образовательных программ в «Учреждении» учитываются особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.

6.4. Положение об оплате труда Работников **(Приложение № 3)** в «Учреждении» принимаются Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной организации профсоюза Учреждения.

6.5. Для «Работников» принимаются стимулирующие и компенсирующие выплаты (доплаты, надбавки, премии и др.), повышается оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и т.д.), установленные в соответствии с Положениями об оплате труда Работников, коллективным договором Учреждения, трудовыми договорами, локальными нормативными актами «Работодателя», но не ниже уровня, установленного законодательством Российской Федерации.

6.6. Условия оплаты труда Работника не могут быть ухудшены по сравнению с условиями оплаты труда, установленными законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, трудовым договором и Соглашениями.

6.7. Месячная заработная плата «Работника» отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не могут быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда Российской Федерации.

6.8. Порядок и объем учебной нагрузки педагогических работников оговаривается трудовым договором, заключаемым педагогическим работником с «Учреждением», осуществляющим образовательную деятельность.

Увеличение или снижение объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной трудовым договором, допускается только по соглашенирю сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

О причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 18 из 60

месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Локальные нормативные акты «Учреждения», осуществляющего образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной организации профсоюза.

6.9. В связи с ростом потребительских цен на товары и услуги органы местного самолуправления производят индексацию заработной платы «Работников» «Учреждения» в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 ТК РФ).

6.10. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях). По письменному заявлению работников оплата труда производится по пластиковым картам «МИР». Перечисление денежных средств Управлением финансов Администрации г. Ижевска производится в установленные сроки 24 числа текущего месяца – аванс, (Согласно писем Минтруда от 10.08.2017 г. № 14-1/В-725 и от 05.08.2013 г. № 14-4-1702 аванс выплачивается пропорционально отработанному времени с учетом тарификационного списка (стажевые, квалификационная категория, за вредность работы, ночные) и 9 числа следующего месяца (окончательный расчет за месяц) с 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).

6.11. Форма расчетного листка утверждается заведующим с учетом мотивированного мнения организации Профсоюза МБДОУ № 284

6.12. Работодатель с учетом выборного органа первичной организации профсоюза «Учреждения», предусматривает в положении по оплате труда вопросы оплаты труда с учетом:

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий на основе критериев, определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников «Учреждения».

6.12. При разработке и утверждении в «Учреждении» показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда «Работников» учитываются следующие основные принципы:

6.12.1. Размер вознаграждения «Работника» должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда.

6.12.2. «Работник» должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда.

6.12.3. Вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого «Работника», в результате деятельности всего Учреждения, его опыту и уровню квалификации.

6.12.4. Вознаграждение должно следовать за достижением результатов.

6.12.5. Правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому «Работнику».

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 19 из 60

6.12.6. Принятия решений о выплатах и их размерах должны осуществляться с выборным органом первичной организации профсоюза.
6.12.7. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязаенностей по причинам, независящим от «Работодателя» и «Работника», за «Работником» сохраняется не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально отработанному времени.
6.12.8. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполняемой работы.
6.12.9. Конкретный размер доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования определяется специально созданной комиссией (с составлением протокола) в количестве от пяти до семи человек с участием выборного органа работников, данная комиссия руководствуется Положением о комиссии по распределению премирования и выплат стимулирующей части фонда оплаты труда (**Приложение № 5**).
6.13. Стороны считают необходимым:
6.13.1. Проводить совместно мониторинг системы оплаты труда в «Учреждении».
6.14. «Работодатель» обеспечивает размер оклада учебно - вспомогательного и младшего обслуживающего персонала Работников не менее установленного Правительством Российской Федерации минимального размера оплаты труда.
6.15 Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы «Работникам», получающим оклад (должностной оклад).
6.16.При неполной выплате в установленный срок зарплаты и (или) других сумм, причитающихся работнику, размер компенсации исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Размер денежной компенсации не может быть ниже 1/150 действующей в период задержки ключевой ставки Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты и заканчивая днем фактического расчета включительно.
6.17. В соответствии со статьями 157 Трудового кодекса Российской Федерации:
- Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.
- Время простоя по причинам, независящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.
- При невыполнении норм труда, неисполнении должностных обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.
- При невыполнении должностных обязанностей по причине, независящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее 2/3 оклада (должностного оклада), рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.
6.18. На основании абзаца 3 статьи 155 Трудового кодекса Российской Федерации: При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы:

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 20 из 60

- несоблюдение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- опоздание на работу, уход с работы раньше времени;
- прогул;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка.
- несвоевременное представление и некачественное оформление всех видов отчетности и документации;
- нарушение этики взаимоотношений в коллективе, повлекшие за собой конфликтные ситуации;
- невыполнение должностных обязанностей, приказов и поручений;
- установление факта нарушения конфиденциальности информации.

6.19. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.20. Работодатель допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами (ст. 142 ТК РФ).

6.21. 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). Размер денежной компенсации не может быть ниже 1/150 действующей в период задержки ключевой ставки Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты и заканчивая днем фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок зарплаты и (или) других сумм, причитающихся работнику, размер компенсации исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ч. 1 ст. 236 ТК РФ, п. 2 ст. 2, ст. 4 Федерального закона от 03.07.2016 N 272-ФЗ).

6.22. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ). О месте нахождения работника в период приостановки им работы по данному основанию стороны социального партнерства договариваются самостоятельно.

6.23. Все возникающие вопросы в области оплаты труда, которые не урегулированы Положением об оплате труда и настоящим договором, решаются в строгом соответствии с действующим законодательством путем переговоров и согласований с «Профсоюзным комитетом».

7. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

7.1. В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в РФ» работодатель осуществляет согласованные с выборным профсоюзным органом мероприятия по обеспечению

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 21 из 60

занятости «Работников».

7.2. В случае реорганизации или ликвидации «Учреждения» либо сокращения должностей или штата «Работников» и возможного расторжения контрактов (трудовых договоров) с «Работниками» представители «Работодателя» в письменной форме предупреждают их персонально под роспись, а также информируют об этом выборный профсоюзный орган и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если сокращение должностей, численности или штата работников может привести к массовому увольнению «Работников» - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно законодательству Российской Федерации.

7.3. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением должностей, численности или штата работников, численность работающих регулируется, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера, в том числе естественного оттока кадров.

Увольнение «Работников» в связи с сокращением должностей и «Работников» в связи с сокращением численности или штата производится «Работодателями» как вынужденная мера, когда исчерпаны все возможности их трудоустройства.

7.4. «Работодатель» с письменного согласия «Работника» вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

7.5. «Работодатель» производит увольнение «Работников», являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным подпунктом «б» пункта 1, пунктам 2 и 8.2 части 1 статьи 37 Федерального закона № 79-ФЗ, пунктами 2,3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со статьями 82 и 373 Трудового кодекса РФ.

7.6. При сокращении должностей работников, численности или штата работников «Работодатель» учитывает нормы части 4 статьи 31 Федерального закона № 79-ФЗ и статьи 179 Трудового кодекса РФ при рассмотрении преимущественного права на оставлении на работе.

Помимо основных категорий преимущественное право на оставление на работе предусматривается для:

- беременых женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- одиноких родителей (опекуны, попечители, приемные родители, патронатные воспитатели) воспитывающих ребенка в возрасте до 14 чет (ребенка-инвалида - в возрасте до 18 лет);
- одиноких родителей (опекуны, попечители, приемные родители, патронатные воспитатели), имеющих на иждивении детей в возрасте до 16 лет;
- лиц предпенсионного возраста (за 2 года до назначения пенсии).

7.7.«Работодатель» обеспечивает высвобождаемым «Работникам» приоритетное предоставление рабочих мест в «Учреждении» в случае создания в них новых рабочих мест.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. «Стороны» Коллективного договора договорились:

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 22 из 60

8.1.1.Рассматривать охрану труда и здоровья «Работников» как одно из приоритетных направлений работы.

Мероприятия по охране труда являются неотьемлемой частью отраслевого соглашения и коллективных договоров (**Приложение № 9**).

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 и вредными и (или) опасными производственными факторами в соответствии с Приказом Минтруда России от 14.07.2016 № 353н.

8.1.3. Ежегодно рассматривать итоги выполнения Мероприятий по охране труда, отчеты о состоянии условий и охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваний

8.2. «Работодатель»:

8.2.1.Осуществляет за счет средств «Учреждения» и Фонда социального страхования РФ обучение и проверку у Работников знаний по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим, в том числе руководителей и вновь избранных уполномоченных по охране труда, членов совместных комиссий по охране труда.

8.2.2. Предоставляет уполномоченным по охране труда необходимую для работы нормативно-правовую документацию.

8.2.3. Создает комиссии по охране труда, в которые на паритетной основе входят их представители и представители выборного профсоюзного органа (**Приложение № 6**).

8.2.4. Создает необходимые условия для работы членов комиссий по охране труда (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождение обучения и др.) которые устанавливаются коллективным договором.

8.2.5. Обеспечивает за счет средств «Учреждения» прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и переодических медицинских осмотров (обследований) «Работников», а также внеочередные медицинские осмотры «Работников», по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомандациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

8.2.6.Обеспечивает своевременную выдачу «Работникам» бесплатно сертифицированных видов спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997 и смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с Переченем профессий и должностей по обеспечению и установленными нормами на основании приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122 (**Приложение № 7, 8**)

8.2.7. Разрабатывает мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников. Проводит в установленном порядке поэтапную специальную оценку условий труда (один раз в 5 лет), по ее результатам ежегодно разрабатывает и реализует план мероприятий по приведению рабочих мест к санитарно-гигиеническим нормам.

8.2.8. Устанавливает и предоставляет по специальной оценке условий труда доплаты и дополнительные оплачиваемые отпуска «Работникам», занятым на

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 23 из 60

работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с нормативными правовыми актами, действующими в РФ. Размеры льгот и компенсаций устанавливаются коллективным договором Учреждения на основании проведения СОУТ (**Приложение № 10**).

8.2.9. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля, в том числе правовой и технической инспекции труда, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства, условий и охраны труда в Учреждении и расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.2.10. Не реже одного раза в год проводит анализ состояния производственного травматизма (количество случаев и трудопотери в днях) и разрабатывает с учетом мнения выборного профсоюзного органа мероприятия по его снижению (недопущению).

8.2.11.Работники обеспечиваются санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормами.

Новые или реконструированные производственные объекты, не могут быть приняты в эксплуатацию без заключений соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

8.2.12. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ с вредными и (или) опасными условиями труда не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни, здоровью работника при исполнении трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

8.2.13. Обязуется принимать меры по улучшению условий и охраны труда, по устранению нарушений, выявленных техническими и правовыми инспекторами труда.

8.3. Ижевская городская организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ

8.3.1. Оказывает профсоюзным комитетам первичных профсоюзных организаций «Учреждений» методическую помощь в осуществлении ими защитных функций по созданию «Работникам» здоровых и безопасных условий труда, обеспечивает профкомы Учреждений нормативно-правовой документацией, организует и проводит семинары по охране труда с председателями первичных организаций профсоюза.

8.3.2. Реском профсоюза образования Удмуртии оказывает практическую и методическую помощь председателям первичных организаций профсоюза «Учреждений» в осуществлении общественного контроля за условиями и охраной труда, анализе производственнного травматизма профзаболеваемости. При проверках «Учреждений» осуществляет контроль за соблюдением «Работодателями» законодательства по вопросам условий и охраны труда, иных правил по охране труда.

При выявлении нарушений правовые и технические инспектора выдают Представления.

8.4. Первичная профсоюзная организация «Учреждения»:

8.4.1. Участвует в комиссии по специальной оценке условий труда, при приемке

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 24 из 60

учреждения к новому учебному году доводит до сведения «Работников» информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, контролируют выполнение мероприятий по улучшению условий труда.
8.4.2. Обеспечивает реализацию права «Работника» на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в «Учреждении» либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства РФ об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине Работника.
8.4.3. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в «Учреждении», оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием условий и охраны труда

9. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

9.1**.** Приоритетными направлениями совместной деятельности стороны настоящего Коллективного договора считают привлечение и закрепления в «Учреждении», содействие в получении дополнительного профессионального образования, служебном росте и социальной защищенности.
9.1.1. Создаются условия для раскрытия эффективного использования личностного и профессионального потенционала «Работников», развитие системы профессиональной ориентации и самоопределения.
9.1.2. Проводятся конкурсы профессионального мастерства среди «Работников».
9.2. Представители «Работодателя»:
9.2.1. Организуют получение дополнительного профессионального образования «Работниками», предусматривая на его реализацуию выделение денежных средств.
9.2.3. Создают необходимые условия для совмещения работы «Работником» с обучением впервые в профессиональных образовательных организациях и организациях образования высшего образования без отрыва от работы, обеспечивают им гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством.
9.2.4. Направляют «Работников» с их согласия на профессиональную переподготовку или повышение квалификации.

10. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

10.1. Молодыми специалистами считаются лица, возраст которых не достиг 31 года, окончившие образовательную организацию высшего или среднего профессионального образования, начавшие трудовые (государственно-служебные) отношения с работодателем (представителем нанимателя) по специальности в течение шести месяцев с даты окончания обучения в образовательной организации и проработавшие у данного работодателя (представителя нанимателя) не менее шести месяцев. Статус молодого специалиста исчисляется тремя годами с момента заключения трудового договора с «Работодателем».

В течение трех лет с момента заключения трудового договора нельзя увольнять молодого специалиста по причинам, связанным с сокращением штата или численности работников.

10.2. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в «Учреждении»:
10.2.1. Проведение работы с молодежью с целью закрепления их в «Учреждении».

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 25 из 60

10.2.2. Содействие повышению их профессиональному и карьерному росту.
10.2.3. Развитие творческой и деловой активности работающей молодежи.
10.2.4. Обеспечение их правовой и социальной защищенности
10.2.5. Содействие получению дополнительного профессионального образования и служебному росту молодых специалистов.
10.2.6.Активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитание здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.
10.2.7.Создание совместных общественных советов (комиссий) по работе с молодежью: советов молодых специалистов, советов наставников.
10.3. Представители «Работодателя» в целях привлечения и закрепления молодых специалистов:
10.3.1.Информируют молодых специалистов о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов.
10.3.2. Содействуют проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, обобщают и распространяют передовой опыт работы.
10.3.3. Поощряют молодых специалистов, добившихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности первичной организации профсоюза.
10.4. Коллективными договорами могут предусматриваться:
10.4.1. Оказание помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адоптации.
10.4.2. Создание условий для психологической и социальной стабильности молодых специалистов, укрепление авторитета института семьи, формирования трудовых династий и института наставничества.
10.4.3 Формирование условий для проведения патриотического и духовно нравственного воспитания молодежи.
10.4.4. Создание условий для раскрытия и эффективного использования личного и профессионального потенциала молодых специалистов.
10.4.5. Проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов.
10.4.6. Оказание социально-экономической поддержки молодым специалистам при создании семьи, рождении ребенка.
10.4.7. Создание условий для организации активного досуга для молодых специалистов и членов их семей, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий.

11 СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

11.1. Обеспечивать «Работникам» права в области социально-трудовых отношений. Стороны договариваются о том, что:

Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:
- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);Супруги мобилизованных сотрудников имеют право отказаться от служебных командировок

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 26 из 60

- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

11.2. «Работодатель» обязуется:

11.2.1. Обеспечивать своевременное перечисление страховых взносов в соответствии с Налоговым кодексом Российской Федерации.

Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

11.3. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, , Фонд медицинского страхования Российской Федерации.

11.4. Педагогическим и другим работникам «Учреждения» обеспечивается прохождение за счет средств «Работодателя» медицинских осмотров, предусмотренных законодательством.

11.5. Педагогическим работникам в период повышения квалификации и переподготовки на время их обучения с отрывом от основной работы сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы.

11.6. При наличии у «Работника» заболевания и путевки на санаторно-курортное лечение этого заболевания отпуск предоставляется вне графика в дни, совпадающие с лечением.

11.7. «Стороны» гарантируют «Работникам» при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных Соглашением между Министерством образования и науки РФ и Удмуртской организации работников народного образования и науки РФ на 2018-2021 г.г. от 17.05.2018г.

11.8. Размеры и порядок исчисления единовременных премий (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютном размере) определяются в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами Учркждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

11.9. Предусматривать «Работникам» единовременные премии в процентах от должностного оклада при наличии фонда оплаты труда:

- ✓ при награждении государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики – **30%;**
- ✓ при присвоении почётных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики **– 25%;**
- ✓ при объявлении благодарности Главы Удмуртской Республики, награждения Почётной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, Почётной грамотой Правительства Удмуртской Республики; Почетной грамотой Администрации города Ижевска, Почётной грамотой Городской Думы города Ижевска – **20%;**
- ✓ при награждении ведомственными наградами: Российской Федерации (нагрудный знак «Почетный работник общего образования», «Золотой знак отличия» и Почетная грамота МОиН РФ –и Почетная грамота МОиН Удмуртской Республики **- 15 %**

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 27 из 60

✓ к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики (День защитника отечества; Международный женский день 8 марта) - **от 10 до 100%;**

✓ к профессиональным праздникам (День дошкольного работника) – **от 10 до 100%;**

✓ в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 и каждые последующие 5 лет со дня рождения) – **от 10 до 100%;**

✓ при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости – **от 10 до 100%.**

11.10. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением мер социальной поддержки работникам дошкольных учреждений

11.11. Дети (внуки) работников МБДОУ №284 имеют право посещать дошкольное образовательное учреждение по заявлению с 2 лет до получения направления в порядке очереди.

12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

12.1. Права и гарантии деятельности Первичной профсоюзной организации МБДОУ № 284, определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законогдательными актами РФ, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ», «Положением об Удмуртской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ», «Положением о первичной организации Профсоюза учреждения».

12.2. «Работодатель»:

12.2.1. Предоставляет в бесплатное пользование выборному органу Первичной профсоюзной организации МБДОУ №284 помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы и проведения собраний «Работников», средства и услуги связи, обеспечивают охрану и уборку выделенного помещения и создает другие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

12.2.2. Соблюдает права Профсоюза, всемерно содействуют его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов «Работников» в соответствии с законодательством РФ, не допускает вмешательства в деятельность профорганизации.

12.2.3. Не препятствует «Работникам» вступлению в Профсоюз.

12.2.4. Не препятствует председателю первичной профсоюзной организации общению с членами Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством Российской Федерации прав.

12.2.5. Предоставляет председателю первичной профсоюзной организации с учетом требований законодательства РФ необходимые нормативные и правовые документы, информацию, сведения и разъяснения по вопромам условий и охраны труда, заработной платы, условий проживания и другим социально-экономическим вопросам.

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 28 из 60

12.2.6. «Работодатель» на основании п. 5 ст. 377 ТК РФ при наличии письменных заявлений «Работников», являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно перечисляет членские профсоюзные взносы.

Порядок перечисления профсоюзных взносов закреплен в коллективном договоре и «Соглашении» «Учреждения». Членские профсоюзные взносы перечисляются централизованной бухгалтерией в окончательный расчет 8 –го числа по окончании месяца в размере 1 % на основании личного заявления Работника.

«Работодатель» обязан ежемесячно удерживать и перечислять профсоюзные взносы из заработной платы работников на расчетный счет «Территориальной организации»
№ 40703810430000000011 в АКБ Ижкомбанк - 80 %, и на расчетный счет Удмуртской республиканской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ – № 40703810968170121500 - 20 %.

Основание: решение Пленума от 24.12.2014 № 1 Удмуртского республиканского комитета профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.
Взносы не могут рассматриваться как собственное имущество работодателя.
«Работодатель» не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

Денежные средства выдаются для осуществления уставной деятельности: культурно-массовых, спортивных, физкультурно-оздоровительных мероприятий, премирования, выдачи беспроцентного займа, материальной помощи членам профсоюза, участия в форумах, конкурсах, в учебах и семинарах и др. Конкретные размеры выдачи денежных средств зависят от финансового состояния первичной организации профсоюза.

12.2.7. Содействует Первичной профсоюзной организации МБДОУ №284 в использовании информационных систем для широкого освещения их деятельности по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов «Работников» «Учреждения».

12.2.8. «Стороны» признают гарантии «Работников», избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

12.2.9. Члены комиссии созданнные в «Учреждении» на паритетной основе организуют совместные действия по обеспечению требований по охране труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний, проходят обучение на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, «Соглашением» и коллективным договором.

12.2.10. Работа на выборной должности председателя Первичной профсоюзной организации МБДОУ №284 признается значимой для деятельности «Учреждения». Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ №284 обладает такими же правами, гарантиями и льготами, как и «Работники» «Учреждения» в соответствии с настоящим Соглашением и коллективными договорам Учреждения.

12.2.11. Привлекать к дисциплинарной ответственности и увольнять работников, входящих в состав профбюро первичной профсоюзной организации «Учреждения», уполномоченных по охране труда по инициативе «Работодателя» возможно только с согласия первичной профсоюзной организации Учреждения.

12.2.12. «Стороны» исходят из того, что Первичная профсоюзная организация МБДОУ №284 проводит мероприятия по организации отдыха, санаторно-

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 29 из 60

курортного лечения «Работников», отдыха и оздоровления детей «Работников».

13.ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ МБДОУ

13.1. Первичная профсоюзная организация МБДОУ №284 обязуется:
13.1.1. Содействовать «Работодателю» в реализации настоящего коллективного договора, созданию благоприятного морально-психологического климата, стабилизации, повышению эффективности их работы, укреплению трудовой дисциплины.
13.1.2. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в дошкольном учреждении.
13.1.3. Представлять и защищать законные права и интересы членов Профсоюза, а также работников не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих Профсоюзу денежные средства в размере и на условиях, которые установлены первичной профсоюзной организацией, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти РФ, оказывать им бесплатную юридическую помощь.
13.1.4. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти о принятии нормативных правовых актов по вопросам экономической и социальной защиты «Работников».
13.1.5. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации общественный контроль за состоянием охраны труда в «Учреждении», участвовать на паритетной основе с администрацией в работе комиссий по охране труда.
13.1.6. Прнимать меры по недопущению коллективных трудовых споров по вопросам, включенным в настоящий коллективный договор, при условии их выполнения «Работодателем».
13.1.7. Участвовать в разработке и согласовании норм и правил по охране труда, техники безопасности, программ по охране труда, быта и здоровья «Работников».
13.1.8. Осуществлять учет и анализ травматизма в «Учреждении».
13.1.9. Представлять интересы пострадавших «Работников» при расследовании несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний
13.1.10. Оказывать практическую помощь «Работникам» в реализации их прав на безопасные и здоровые условия труда, представлять их интересы в органах государственной власти и суде.
13.1.11. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда.
13.1.12. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также обязательств по коллективному договору.
13.1.13. Контролировать целевые расходования средств «Работодателя» на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.
13.1.14. Принимать в установленном порядке меры по защите интересов высвобождаемых «Работников».
13.1.15. При изменении типа, организационно - правовой формы, ликвидации организации, сокращения должностей, численности или штата работников «Учреждения» представлять и защищать интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуально-трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 30 из 60

области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.
13.1.16. Оказывать членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
13.1.17. Первичная профсоюзная организация МБДОУ №284 за счет средств профсоюзного бюджета в соответствии с Положением производит членам профсоюза денежные выплаты материальной помощи, премирования, расходы на культурно - массовые и спортивные мероприятия, выдачу беспроцентного займа и др.

Основными формами участия работников в управлении учреждением являются:

- учет мнения представительного органа Профсоюза в случаях, предусмотренных ТК РФ, настоящим соглашением и коллективным договором:
- проведение представительным органом Профсоюза консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров.

Председатель Первичной профсоюзной организации имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации учреждения;
- введения изменений влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

Председатель Первичной профсоюзной организации имеет право вносить по вышеуказанным вопросам соответствующие предложения и участвовать в заседаниях.

14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

14.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется «Сторонами» и соответствующим органом по труду.

Функция контроля за выполнением коллективного договора в «Учреждении» осуществляются администрацией «Учреждения» и выборным органом соответствующей первичной профсоюзной организации «Учреждения».
14.2. Комиссия рассматривает ход выполнения коллективного договора, заслушивает на своих заседаниях сообщения по этому вопросу представителей «Работодателя» и представителя «Профсоюзного комитета» «Учреждения».
14.3. Ход реализации коллективного договора за полугодие и итоги выполнения его за год рассматриваются на совместном заседании представителей «Сторон».

15.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

15.1. Контроль за ходом выполнением коллективного договора на всех уровнях осуществляется «Сторонами» и их представителями, которыми являются

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 31 из 60

представители «Работодателя» и «Профкома».

Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляет созданная комиссия в порядке, установленном «Сторонами» коллективного договора.

При невыполнении коллективного договора заинтересованные лица письменно информируют комиссию или непосредственно «Работодателя» и «Профсоюзного комитета», подписавших коллективный договор. Представители сторон коллективного договора проводят консультации по существу представленной информации и принимают соответствующее решение.

Внесенные изменения и дополнения, оформляются приложением к настоящему коллективному договору и являются неотъемлемой частью. Внесенные изменения и дополнения доводятся до сведения «Работников», «Работодателя» и органов Министерства труда и миграционной политики Удмуртской Республики.

15.2. «Стороны» ежегодно (в феврале следующего за отчетным годом) в письменной форме информируют друг друга о выполнении принятых обязательств.

15.3. Возникшие трудовые споры по выполнению коллективного договора разрешаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

15.4. Итоги выполнения коллективного договора ежегодно рассматриваются комиссией, подводятся на «Профсоюзном комитете» с обязательным участием представителя «Работодателя».

15.5. Должностные лица виновные в нарушении законодательства о труде и об охране труда, невыполнении обязательств по охране труда предусмотренных коллективным договором, или воспрепятствовании деятельности представительных органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством.

15.6. Должностные лица, нарушившие права Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

1.7. «Стороны» обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия или о принятии нового коллективного договора не позднее чем за 3 месяца до окончания действия колллективного договора. «Сторона», получившая письменное уведомление, обязана в 7- дневный срок начать коллективные переговоры.

15.8. Коллективный договор заключен в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Образовательный комплекс-детский сад №284 «Вдохновение» Октябрьского района г. Ижевска в трех экземплярах, каждая из которых имеет одинаковую силу.

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 32 из 60

Приложение №2
к Коллективному договору
на 2023 - 2025 годы

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Образовательный комплекс-детский сад № 284 «Вдохновение» (МБДОУ № 284)

СОГЛАСОВАНО
С учетом мнения представительного органа работников Председатель первичной профорганизации
МБДОУ № 284
_____ Л.В.Чернышова
Протокол №05 от 09.12.2022 года.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом заведующего
МБДОУ № 284
от 12.12.2022 года.№339-од

ГРАФИК
работы (сменности) сотрудников МБДОУ № 284

Режим работы учреждения с 7.00 до 19.00 для всех возрастных групп по графику сменности с двумя выходными днями.

№	должность	График работы (сменности)
1.	Заведующий	Пн. – пт.: начало 8.30 окончание 17.00 Перерыв для отдыха и питания: начало 12.00 окончание 12.30 Выходные дни: суббота и воскресенье
2.	Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе	Пн. – пт.: начало 8.00 окончание 16.30 Перерыв для отдыха и питания: начало 12.00 окончание 12.30 Выходные дни: суббота и воскресенье
3.	Заместитель заведующего по хозяйственной работе, заведующий хозяйством	Пн. – пт.: начало 8.00 окончание 16.30 Перерыв для отдыха и питания: начало 12.00 окончание 12.30 Выходные дни: суббота и воскресенье
4.	Специалист по кадрам, специалист по охране труда, делопроизводитель, калькулятор	Пн. – пт.: начало 8.00 окончание 16.30 Перерыв для отдыха и питания: начало 12.00 окончание 12.30 Выходные дни: суббота и воскресенье
5.	Воспитатель, старший воспитатель, тьютор, педагог психолог	Пн. – Пт.: 1 смена начало 7.00 окончание 14.42 2 смена начало 11.28 окончание 19.00 Перерыв для отдыха и питания предоставляется в рабочее время. Выходные дни: суббота и воскресенье
6.	Инструктор по физической культуре	Пн. – пт.: начало 8.00 окончание 14.30 Перерыв для отдыха и питания: начало 12.30 окончание 13.00 Выходные дни: суббота и воскресенье

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 33 из 60

7.	Музыкальный руководитель	Пн. – пт.: 1 смена начало 8.00 окончание 13.18 2 смена начало 11.00 окончание 16.18 Перерыв для отдыха и питания: начало 12.30 окончание 13.00 Выходные дни: суббота и воскресенье
8.	Учитель-логопед	Пн. – пт.: 1 смена начало 8.00 окончание 12.00 2 смена начало 14.00 окончание 18.00 Выходные дни: суббота и воскресенье
9.	Помощник воспитателя	Пн. – пт.: начало 8.00 окончание 16.30 Перерыв для отдыха и питания: начало 12.30 окончание 13.00 Выходные дни: суббота и воскресенье
10.	Шеф – повар, повар	Пн. – пт.: 1 смена начало 6.00 окончание 14.30 2 смена начало 7.00 окончание 15.30 3 смена начало 8.00 окончание 16.30 Перерыв для отдыха и питания: начало 12.30 окончание 13.00 Выходные дни: суббота и воскресенье
11.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кухонный рабочий, кладовщик, кастелянша, грузчик, уборщик служебных помещений, дворник	Пн. – пт.: начало 8.00 окончание 16.30 Перерыв для отдыха и питания: начало 12.30 окончание 13.00 Выходные дни: суббота и воскресенье

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 34 из 60

Приложение № 3
к Коллективному договору
на 2023 -2025 годы

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Образовательный комплекс-детский сад № 284 «Вдохновение»
(МБДОУ № 284)

СОГЛАСОВАНО
С учетом мнения представительного органа работников Председатель первичной профорганизации
МБДОУ № 284
_____ Л.В.Чернышова
Протокол №05 от 09.12.2022 года.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом заведующего
МБДОУ № 284
от 12.12.2022 года.№339-од

Положение об оплате труда Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Образовательный комплекс-детский сад № 284 «Вдохновение» (МБДОУ № 284)

Принято на собрании
Трудового коллектива
Протокол №05 от 09.12.2022 года.

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 35 из 60

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда (далее - Положение) для работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Образовательный-комплекс-детский сад № 284 «Вдохновение» (далее – МБДОУ), определяет порядок и условия оплаты труда работников.

2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г., Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» от 29.12.2020 г. №473-ФЗ, постановлением Правительства Удмуртской Республики от 5 ноября 2014 г. № 429 «О внесении изменений в постановление Правительства Удмуртской Республики от 15 июля 2013 г. № 315 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики», Постановлением Администрации города Ижевска от 28.08.2013 г. №1039 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных Управлению дошкольного образования и воспитания, постановлением Администрации города Ижевска от 26.10.2021 г. № 1821 «О внесении изменений в постановление Администрации города Ижевска от 15.08.2013 г. № 977 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска» .

3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников МБДОУ.

4.Система оплаты труда работников МБДОУ включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- наименования, условия установления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, утверждённым постановлением Администрации города Ижевска;
- наименования, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, утверждённым постановлением Администрации города Ижевска;
- условия оплаты труда 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.

В случае, если заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), установленной ранее, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации, работникам производится доплата до уровня размера заработной платы, исчисленной до вступления в силу настоящего Положения.

6. Система оплаты труда работников МБДОУ, устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС).

Наименование профессий рабочих и должностей специалистов и служащих должно производиться в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 36 из 60

7. Настоящее Положение, устанавливающее систему оплаты труда принимается руководителем МБДОУ с учетом мнения представительного органа работников.

8. Настоящее Положение распространяется в отношении работников с момента прохождения уведомительной регистрации Коллективного договора в Министерстве социальной политики и труда Удмуртской Республики, согласно действующего законодательства.

9. Фонд оплаты труда работников МБДОУ формируется на календарный год, исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели Решением Городской Думы о бюджете муниципального образования «Город Ижевска» на соответствующий финансовый год, а также средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

10. Настоящее Положение распространяется в отношении работников с момента прохождения уведомительной регистрации Коллективного договора в Министерстве социальной политики и труда Удмуртской Республики, согласно действующего законодательства.

11. Настоящее Положение, устанавливающее систему оплаты труда, принимается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

12. Изменения в данное Положение могут вноситься приказом заведующего МБДОУ по согласованию с представительным органом работников.

II. Порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ
Основные условия оплаты труда

13. Должностные оклады, ставки заработной платы работников МБДОУ устанавливаются руководителем МБДОУ 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 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (ставка заработной платы) (руб.)
Должности работников учебно - вспомогательного персонала первого уровня	Помощник воспитателя	8739,00
Должности педагогических работников	1 квалификационный уровень (Инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель)	12825,00
	3 квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог)	13946,00
	4 квалификационный уровень (старший воспитатель, учитель-логопед, тьютор)	14003,00

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

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 37 из 60

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (руб.)
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень (делопроизводитель, калькулятор, специалист по кадрам)	8727,00
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством)	8744,00

15. Размеры окладов рабочих устанавливаются руководителем МБДОУ, в зависимости от присвоенных тарифных разрядов в учреждении в соответствии с ЕТКС:

Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Оклад, рублей в месяц
1 разряд (уборщик служебных помещений, сторож, дворник, грузчик, вахтер)	8717,00
2 разряд (кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию зданий)	8717,00

16. Должностные оклады специалистов по должностям, не отнесенным к ПКГ, устанавливаются руководителем МБДОУ в следующих размерах

Должность	Оклад, должностной оклад (руб.)
Специалист по охране труда	8744,00

Выплаты компенсационного характера

17. Работникам МБДОУ 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 (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни).

4) в размере 15-20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы: за работу в специальных (коррекционных) группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования»

18. Работникам МБДОУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отличных от нормальных, производятся доплата в размере не ниже 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ по итогам специальной оценки условий труда, на основании постановления Правительства РФ от 20.11.2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 38 из 60

Перечень должностей	Размер доплат
Повар	4%
Шеф - повар	4%
Кухонный рабочий	4%
Кастелянша	4%

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

20. Выплата по районному коэффициенту производится в размере 1,15 от заработной платы (Законодательство Российской Федерации)

21. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику МБДОУ при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику МБДОУ при расширении зоны обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику МБДОУ в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

22. В соответствии со ст. 152, 153 ТК РФ, настоящим коллективным договором могут устанавливаться конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу, работу в выходной или нерабочий праздничный день в следующих размерах и порядке:

- к сверхурочной работе, допускается с письменного согласия работника с учетом мнения представительного органа работников, оплачивается за первыми 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
- работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере:
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад. – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работающего 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.

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

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 39 из 60

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

Выплаты стимулирующего характера

24. 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;
4) иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.

25. 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 МБДОУ и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда, периодичность и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяются **Приложением № 1.1** к данному Положению.

26. Воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей МБДОУ 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;

младшим воспитателям, 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.

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

28. В целях стимулирования работников, а также поощрения работников за выполненную работу в учреждении работникам устанавливаются следующие премиальные выплаты:
- по итогам работы за месяц, квартал, год;
- за выполнение особо важных и ответственных работ;
- единовременные премии.

Выплата премий производится за фактически отработанное время в соответствующем периоде.

29. Работникам может выплачиваться премия по итогам работы за месяц, квартал, год в размере от 1 до 100% должностного оклада в пределах фонда оплаты труда работников МБДОУ и средств, полученных от приносящей доход деятельности в соответствии с **Приложением № 1.1** к данному положению.

30. Работникам может выплачиваться премия в размере от 1 до 100% должностного оклада за выполнение особо важных и ответственных работ единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 40 из 60

оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда работников МБДОУ и средств, полученных от приносящей доход деятельности, в соответствии с **Приложением № 1.2** к данному положению.

Данные премии включаются в расчет среднего заработка в соответствии с постановлением Правительства РФ «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» от 24.12.2007 г. № 922 пункт 2.

31. Работникам МБДОУ выплачиваются единовременные премии в процентах от должностного оклада:

при награждении государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики – 30%;

при присвоении почётных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики – 25%;

при объявлении благодарности Главы Удмуртской Республики, награждения Почётной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, Почётной грамотой Правительства Удмуртской Республики; Почетной грамотой Администрации города Ижевска, Почётной грамотой Городской Думы города Ижевска – 20%;

при награждении ведомственными наградами: Российской Федерации (нагрудный знак «Почетный работник общего образования», «Золотой знак отличия» и Почетная грамота МОиН РФ и Почетная грамота МОиН Удмуртской Республики – 15 %

к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики - от 1 до 100%;

к профессиональным праздникам– от 1 до 100%;

в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения) – до 100%;

при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости – до 100%.

Премирование производится в пределах фонда оплаты труда. Выплата премий производится на основании приказа руководителя МБДОУ, учитываются при расчете средней заработной платы.

Общая сумма премий, выплаченных одному работнику в год, максимальными размерами не ограничивается.

При расчете средней заработной платы вышеуказанные единовременные премии, непосредственно не связанные с работой не включаются в соответствии с постановлением Правительства РФ «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» от 24.12.2007 г. № 922 пункт 3.

Премирование не производится:

- в период временной нетрудоспособности;
- при нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- нарушении трудовой дисциплины, должностной инструкции;
- недобросовестном отношении к работе.

32. Работникам МБДОУ на основании приказа руководителя производятся иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, к которым относятся:

-надбавка за квалификационную категорию;

-надбавка за почётное звание;

33. При наличии квалификационной категории педагогическим устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

педагогически работникам,

- имеющим I квалификационную категорию - 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
- имеющим высшую квалификационную категорию - 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 41 из 60

34. При наличии у работника МБДОУ почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю педагогической деятельности устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:
- работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный» - 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
- работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный» - 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

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

35. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам организации устанавливаются руководителем в соответствии с настоящим Положением, принятым с учетом мнения представительного органа работников МБДОУ в пределах фонда оплаты труда, 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 МБДОУ объема муниципальных услуг (работ) и ухудшению качества его работы), сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением, а также за счет средств, полученных МБДОУ от приносящей доход деятельности.

III. Порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя МБДОУ

36. Заработная плата заместителей руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

37. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются руководителем учреждения.

38. Должностной оклад заместителей руководителя учреждения устанавливается руководителем на учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

Наименование должности	Проценты
заместитель заведующего по ВМР, **заместитель заведующего по ХР при наличии:** -высшей квалификационной категории -первой квалификационной категории -при соответствии занимаемой должности	От 10 до 30

39. С учетом условий труда заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с пунктами 17 -23 настоящего Положения.

40. Выплаты компенсационного характера (за исключением районного коэффициента), устанавливаемые в процентах к должностному окладу заместителя руководителя учреждения исчисляются исходя из должностного оклада.

41. Заместителям руководителя учреждения руководителем МБДОУ устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- надбавка за почетное звание «Народный» и «Заслуженный».

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 42 из 60

42. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты устанавливаются руководителем учреждения с учетом результатов деятельности учреждения в целом, индивидуальных показателей работы заместителя руководителя учреждения, характеризующих исполнение их должностных обязанностей в соответствии с пунктом 25 настоящего Положения.

43. При наличии у заместителей руководителя организации почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю образовательной организации 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 организации двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по их выбору.

44. В целях стимулирования заместителей руководителя МБДОУ устанавливаются премии, предусмотренные пунктами 29-31 настоящего Положения. Решение о премировании принимается согласно пункта 35 настоящего Положения.

IV. Заключительные положения

45. В особых случаях, по личному заявлению работника, поданному на имя руководителя МБДОУ, с целью социальной поддержки (несчастные случаи, стихийные бедствия, пожары, хищение имущества, а также в связи со смертью близких: муж, жена, дети, родители, на приобретение дорогостоящих медикаментов, в связи с заболеванием и др.) работнику может быть оказана разовая материальная помощь при наличии фонда оплаты труда. Материальная помощь оказывается согласно Приказа руководителя МБДОУ в размере до одного должностного оклада. Материальная помощь не учитывается при расчете среднемесячной заработной платы.

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 43 из 60

Приложение № 1.1
к Положению «Об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Образовательный комплекс-детский сад № 284
«Вдохновение»
к пункту № 25

НАДБАВКИ
за интенсивность и высокие результаты

Наименование должностей	**Критерии**	**% к окладу**	**Периодичность выплат стимулирующего характера**
1. Заместитель заведующего по ВМР, старший воспитатель			
	1.1. Оформление музыкального зала	от 5 до 50	по результатам выполненных работ
	1.2. Подготовка и участие в методических объединениях, семинарах, клубах на уровне района, города	от 5 до 50	по результатам выполненных работ
	1.3. Создание условий и организация разработки и внедрения инновационных программ	от 5 до 100	ежемесячно
	1.4. Функционирование учреждения в режиме базовой или опорной площадки города, района	от 5 до 50	по результатам выполненных работ
	1.5. Положительная динамика роста квалификации педагогических работников	от 5 до 50	по результатам выполненных работ
	1.6. Обеспечение консультативно-практической помощи семьям, воспитывающих детей в домашних условиях	от 5 до 100	по результатам выполненных работ
	1.7. Оформление и ведение персонального сайта учреждения	от 5 до 100	ежемесячно
	1.8 Функционирование учреждения в режиме экспериментальной площадки	от 5 до 100	ежемесячно
	1.9 За разработку методических материалов, программ и т.д.	от 5 до 100	по результатам выполненных работ
2. Заместитель заведующего по ХР, заведующий хозяйством			
	2.1. Создание системы предупредительных мер по обеспечению безопасности при угрозе террористических актов	от 5 до 50	единовременно
	2.2. Оперативное устранение аварийных ситуаций	от 5 до 100	ежемесячно

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 44 из 60

	2.3. Проверка работы сторожей в выходные и праздничные дни.	от 5 до 100	по результатам выполненных работ
	2.4 Уборка складских помещений.	от 5 до 50	ежемесячно
	2.5 За организацию проведения котировок, конкурсов, аукционов, торгов	от 5 до 100	единовременно
	2.6 За организацию работы по обеспечению противопожарного режима	от 5 до 50	ежемесячно
	2.7 За организацию работы по обеспечению техники безопасности в МБДОУ	от 5 до 50	ежемесячно
	2.8 Оформление наглядной агитации	от 5 до 50	ежемесячно
	2.9 За организацию работы МБДОУ при проведении плановых вне плановых проверок контролирующих орган	от 5 до 50	единовременно
	2.10 За разработку методических материалов, инструкций.	от 5 до 50	по результатам выполненных работ
3. Калькулятор			
	3.1. За организацию работы по обеспечению санэпид. режима	от 5 до 50	ежемесячно
	3.2. Контроль за питанием воспитанников	от 5 до 100	ежемесячно
	3.3. За организацию работы МБДОУ при проведении плановых вне плановых проверок контролирующих органов	от 5 до 50	единовременно
	3.4. За организацию работы по питанию сотрудников	от 5 до 30	ежемесячно
	3.5. За организацию проведения котировок, конкурсов, аукционов, торгов	от 5 до 50	по результатам выполненных работ
	3.6. За организацию работы с контингентом.	от 5 до 50	ежемесячно
	3.7. Работы по составлению предварительных заявок для питания детей и сотрудников	от 5 до 50	по результатам выполненных работ
4.Специалист по кадрам, специалист по охране труда, делопроизводитель			
	4.1. Работа с табелем посещаемости детей и сотрудников	от 5 до 50	ежемесячно
	4.2. Составление ведомости по питанию сотрудников	от 5 до 50	ежемесячно
	4.3 Работа на эл. площадках	от 5 до 50	ежемесячно

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 45 из 60

	4.4. За организацию проведения котировок, конкурсов, аукционов, торгов.	от 5 до 50	ежемесячно
	4.5. Работа с архивом	от 5 до 50	ежемесячно
	4.6. Взаимодействие с централизованной бухгалтерией	от 5 до 50	ежемесячно
5. Педагог-психолог			
	5.1. Работа по созданию банка семей	от 5 до 20	ежемесячно
	5.2. Дополнительная работа с детьми, имеющими психомоторный дискомфорт	от 5 до 100	ежемесячно
	5.3. Ведение бесплатной кружковой работы	от 5 до 50	ежемесячно
	5.4. Посещение детей на дому с целью диагностики отношений с родителями	от 5 до 50	по результатам выполненных работ
	5.5. Внедрение инновационных методик по работе с детьми	от 5 до 60	ежемесячно
	5.6. Личный вклад в разработку методических пособий	от 5 до 50	ежемесячно
	5.7 Обеспечение консультативно-практической помощи семьям.	от 5 до 50	по результатам выполненных работ
6. Музыкальный руководитель			
	7.1. Разработка моделей праздничных костюмов	от 5 до 50	по результатам выполненных работ
	7.2. Ведение бесплатной кружковой работы	от 5 до 100	ежемесячно
	7.3. Проведение мероприятий на уровне города, района	от 5 до 100	по результатам выполненных работ
	7.4. Личный вклад в разработку пособий по музыкальному воспитанию	от 5 до 50	по результатам выполненных работ
	7.5. Работа в экспериментальном режиме и внедрение инновационных методик.	от 5 до 50	ежемесячно
	7.6. Участие в конкурсах на уровне города, района, российских, международных.	от 5 до 100	по результатам выполненных работ
8. Инструктор по физической культуре			
	8.1. Проведение семинара, конференции, занятий на город, район.	от 5 до 50	по результатам выполненных работ
	8.2. Ведение бесплатной кружковой работы	от 5 до 50	ежемесячно
	8.3. Изготовление атрибутов для спортивных игр	от 5 до 50	по результатам выполненных работ

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 46 из 60

	8.4. Подготовка спортивной площадки к занятиям (покраска спортивного оборудования, скашивание травы, полив, залив хоккейной коробки, подготовка лыжного и санного пути, изготовление снежных конструкций)	от 5 до 50	ежеквартально
	8.5. Внедрение инновационных методик по работе с детьми	от 5 до 100	ежемесячно
	8.6. . Участие в конкурсах на уровне города, района, российских, международных	от 5 до 100	по результатам выполненных работ
9. Воспитатель , тьютор			
	9.1. Участие и проведение метод. объединений в районе, городе.	от 5 до 50	по результатам выполненных работ
	9.2. Оформление стендов для детей и родителей	от 5 до 20	ежемесячно
	9.3. Изготовление пособий для детей	от 5 до 50	ежемесячно
	9.4. Разработка моделей и изготовление праздничных костюмов	от 5 до 50	по результатам выполненных работ
	9.5.Ведение бесплатной кружковой работы	от 5 до 50	ежемесячно
	9.6.Создание условий и организация разработки и внедрения инновационных программ	от 5 до 50	ежемесячно
	9.7.Функционирование учреждения в режиме экспериментальной площадки	от 5 до 100	ежемесячно
	9.8. Участие в конкурсах на уровне города, района, российских, международных	от 5 до 100	по результатам выполненных работ
	9.9 Выполнение плана детодней.	от 5 до 50	ежемесячно
	9.10 Работа с родителями воспитанников.	от 5 до 50	ежемесячно
10. Помощник воспитателя			
	10.1. Уборка участка в зимний и летние периоды.	от 5 до 50	ежемесячно
	10.2. Сложность при работе в отсутствие горячей воды.	от 5 до 30	по результатам выполненных работ
	10.3. Оказание помощи в проведении дня открытых дверей.	от 5 до 50	по результатам выполненных работ
	10.4. Оказание помощи воспитателю в изготовлении пособий	от 5 до 50	ежемесячно
	10.5 Помощь в оформлении участков к зимнему и летнему периодов	от 5 до 50	по результатам выполненных работ
11. Шеф-повар , повар			
	11.1. Сложность при работе в отсутствие горячей воды	от 5 до 50	по результатам выполненных работ

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 47 из 60

	11.2. Индивидуальное приготовление блюд для детей, страдающих аллергией	от 5 до 80	ежемесячно
	11.3. Приготовление дополнительных блюд для проведения детских праздников	от 5 до 50	по результатам выполненных работ
	11.4 Сложность в работе в период ремонта оборудования	от 5 до 50	по результатам выполненных работ
12. Кухонный работник			
	12.1.Сложность при работе в отсутствие горячей воды	от 5 до 100	по результатам выполненных работ
	12.2. Помощь в уборке складских помещений	от 5 до 50	ежемесячно
	12.3 Чистка холодильников от льда	от 5 до 50	ежемесячно
13. Кладовщик			
	13.1. Проверка работы холодильного оборудования в выходные дни	от 5 до 50	ежемесячно
	13.2. Уборка складских помещений	от 5 до 30	ежемесячно
	13.3. Чистка холодильников от льда	от 5 до 50	ежемесячно
	13.4. Работа по составлению предварительных заявок на продукты для питания для детей и сотрудников.	от 5 до 50	ежеквартально
	13.5. Работа по подготовке и оформлению договоров с поставщиками.	от 5 до 50	ежемесячно
14. Кастелянша			
	14.1. Разработка моделей праздничных костюмов и пошив	от 5 до 100	по результатам выполненных работ
	14.2. Изготовление пособий для детей	от 5 до 50	ежемесячно
	14.3. Пошив декораций к детским спектаклям	от 5 до 50	по результатам выполненных работ
15. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий			
	15.1. Своевременный ремонт мебели, оборудования.	от 5 до 100	по результатам выполненных работ
	15.2. Оперативное устранение аварийных ситуаций	от 5 до 100	по результатам выполненных работ
	15.3 Ремонт малых архитектурных форм	от 5 до 100	по результатам выполненных работ
	15.4 Участие в косметическом ремонте (перенос мебели, покраска стен, полов и т.д.)	от 5 до 100	по результатам выполненных работ
16. Уборщик служебных помещений			
	16.1. Помощь в стирке ковров и дорожек	от 5 до 50	по результатам выполненных работ
	16.2. Сложность при работе в отсутствие горячей воды	от 5 до 50	по результатам выполненных работ

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 48 из 60

	16.3. Сложность проведения уборки помещений во время ремонта	от 5 до 50	по результатам выполненных работ
	16.4. Участие в косметическом ремонте (перенос мебели, покраска стен, полов и т.д.)	от 5 до 50	по результатам выполненных работ
17. Сторож			
	17.1. Сложность при работе в криминогенной обстановке	от 5 до 50	ежемесячно
	17.2. Ремонт малых архитектурных форм	от 5 до 50	по результатам выполненных работ
	17.3. Оперативное устранение аварийных ситуаций	от 5 до 70	по результатам выполненных работ
18. Дворник			
	18.1. Ремонт малых архитектурных форм	от 5 до 50	по результатам выполненных работ
	18.2 Уборка за территорией ОУ.	от 5 до 50	ежемесячно
	18.3 Уборка снега с крыш складов и прогулочных веранд	от 5 до 50	по результатам выполненных работ
	18.4 Помощь в погрузке и разгрузке товара	от 5 до 50	ежемесячно
	18.5 Помощь в устранении аварийных ситуаций	от 5 до 50	по результатам выполненных работ
19. Грузчик			
	19.1.Ремонт малых архитектурных форм	от 5 до 50	по результатам выполненных работ
	19.2 Помощь в уборке снега с крыш складов и прогулочных веранд	от 5 до 50	по результатам выполненных работ
	19.3 Помощь в погрузке и разгрузке товара	от 5 до 50	ежемесячно
	19.4 Помощь в устранении аварийных ситуаций	от 5 до 50	по результатам выполненных работ
20. Для всех работников МДОУ	20.1. Выполнение разовых поручений администрации	от 5 до 50	ежемесячно
	20.2 Дежурство по детскому саду в дневное время	от 5 до 50	ежемесячно
	20.3. За работу в цветнике, благоустройство территории	от 5 до 50	по результатам выполненных работ
	20.4. За уборку санитарной зоны за территорией ОУ	от 5 до 50	ежемесячно
	20.5. Помощь в сборе детей на прогулку	от 5 до 50	ежемесячно
	20.6. Активное участие в детских праздниках с исполнением ролей.	от 5 до 50	по результатам выполненных работ
	20.7. Сооружение снежных построек	от 5 до 50	по результатам выполненных работ

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 49 из 60

	20.8. При наличии у работников почетных званий Российской Федерации или Удмуртской Республики соответствующего профилю деятельности: («почетный», «отличник» и т.д)	от 5 до 20	ежемесячно

За качественный результат труда			
1. Зам.зав.по ВМР Старший воспитатель	1.1 За работу в инновационном режиме (базовые, опорные и федеральные площадки)	от 5 до 50	ежемесячно
	1.2 За работу на электронных площадках и сайтах	от 5 до 100	ежемесячно
2. Калькулятор	2.1. Организация качества питания детей	от 5 до 50	ежемесячно
	2.2. Своевременное написания 10 дневного меню	от 5 до 50	по результатам выполненных работ
	2.3. Своевременное написание меню-требования	от 5 до 50	ежемесячно
3.Специалист по кадрам Делопроизводитель	3.1. Ведение электронного документооборота (набор приказов, конспектов, программ и т.д.)	от 5 до 50	ежемесячно
	3.2 Качественное и своевременное ведение делопроизводства и архива	от 5 до 100	ежемесячно
4. Для всех работников МДОУ	4.1. Создание положительного имиджа учреждения, в том числе отсутствия жалоб	от 5 до 15	ежемесячно
	4.2. За качественную подготовку к учебному году, зимнему сезону, летне-оздоровительному периоду.	от 5 до 70	ежегодно
	4.3 За наставничество (за каждое лицо в отношении которого применено наставничество)	От 5 до 10	ежемесячно

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 50 из 60

Приложение № 1.2
к Положению «Об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Образовательный комплекс-детский сад № 284
«Вдохновение»
к пунктам № 29-30

ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ И ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

Премирование работников производится за качественное выполнение своих должностных обязанностей, высокие показатели в работе из экономии фонда оплаты труда, которая определяется как разница между утвержденным фондом оплаты труда и фактически начисленной заработной платой. Размер премии не должен превышать должностной оклад работника. Премирование работников осуществляется:

- к профессиональным праздникам;
- к государственным праздникам, праздничным датам и тому подобное;
- к юбилейным датам (50, 55, 60 лет);
- за занятие призовых мест в соревнованиях, конкурсах, фестивалях;
- за участие в мероприятиях, конкурсах, фестивалях, соревнованиях на уровне района, города, республики;
- при награждении почетными грамотами Администрации города Ижевска, Министерства народного образования УР, Администрации города Ижевска, Администрации Октябрьского района города Ижевска и другие;
- при присвоении почетных званий;
- по итогам работы за месяц, квартал, год (учебного, календарного),
- за подготовку, по итогам работы за летний и зимний оздоровительные периоды.

Критерии оценки деятельности работников исходя из занимаемых должностей.

Наименование должности	Критерии	периодичность	Оценка качества труда
- Заместитель заведующего по ВМР, -старший воспитатель	1. качественное выполнение плана внутреннего контроля, плана воспитательной работы 2. высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса в соответствии с ФГТ и ФГОС 3. качественная организация работы органов, участвующих в управлении Учреждением (методический совет, педагогический совет, родительский комитет и т.д.) 4. высокий уровень организации аттестации педагогических работников Учреждения 5. поддержание благоприятного психологического климата в коллективе 6. участие в конференциях, круглых столах, конкурсах профессионального мастерства 7. результативное участие в районных конкурсах, результативное участие в городских, областных, всероссийских конкурсах	месяц	от 300руб. , но не более оклада

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 51 из 60

	8. обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности всеми педагогическими работниками ДОУ 9. активное участие в общесадовских мероприятиях (праздниках, утренниках, подготовки помещений к праздникам) 10. активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.) 11. качественная подготовка к новому учебному году 12. своевременность и оперативность подготовки отчетов по ФГТ и ФГОС 13. разработка сценариев, организация и проведение праздников 14. за эффективное и оперативное использование бюджетных средств 15. Работа на эл. площадках и сайтах		
- Заместитель заведующего по ХР, -заведующий хозяйством	1. качественная организация работы органов, участвующих в управлении Учреждением (методический совет, педагогический совет, родительский комитет и т.д.) 2. высокий уровень организации и контроля работы обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала 3. качественное выполнение плана внутреннего контроля, ежемесячного плана работы 4. поддержание благоприятного психологического климата в коллективе 5.помощь в организации и участие в конференциях, круглых столах, конкурсах профессионального мастерства 6. обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности всеми работниками ДОУ 7. организация и активное участие в общесадовских мероприятиях (праздниках, утренниках, подготовки помещений к праздникам) 8. организация и активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.) 9. качественная подготовка к новому учебному году 10. за эффективное и оперативное использование бюджетных средств 11. оперативное решение аварийных ситуаций.	месяц	от 300руб. , но не более оклада
-Специалист по кадрам, -делопроизводитель	1.своевременное и качественное сдача табелей, и др. отчетности в ЦБ 2. отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода 3. качественное ведение документации 4. отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций 5. отсутствие замечаний в актах и	месяц	от 300руб. , но не более оклада

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 52 из 60

	предписаниях контролирующих и надзорных органов 6. активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, субботниках и т.п.) 7. своевременное и качественное заключение договоров 8. контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью собственности учреждения 9. своевременность, оперативность и качество подготовки отчетов 10. качественное и своевременное исполнение договоров, бюджетных обязательств, отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности 11. Работа на эл. площадках и сайтах		
-Воспитатели, - педагоги-психологи, и др. педагогические работники	1. стабильность и рост качества воспитания и обучения, публикация научно-практической деятельности в средствах массовой информации 2. эффективная и качественная организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников 3. эффективное использование в работе дидактических и наглядных материалов, аудио-, видео-, оргтехники, игровых методов и приемов, изготовление пособий. 4. результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками 5. образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм и организация развивающей среды в соответствии с ФГТ и ФГОС 6. осуществление ежедневного контроля за работой младшего воспитателя 7. строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей в процессе образовательной деятельности, отсутствие травматизма у детей, создание безопасного образовательного пространства 8. активное и качественное участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, ремонте и т.п.) 9. качественная подготовка к новому учебному году 10. участие в оформлении летних и зимних участков, группы, залов 11. благоустройство и оснащение игровых площадок, веранд, помещений ДОУ 12 выполнения плана детодней	месяц	от 300руб. , но не более оклада
-Учебно-вспомогательный персонал	1. активное участие в общесадовых мероприятиях (праздниках, утренниках, подготовки помещений к праздникам) 2. активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.) 3. качественная подготовка к новому учебному	месяц	от 300руб. , но не более оклада

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 53 из 60

	году 4. участие в оформлении летних и зимних участков 5. изготовление стендов, уголков, плакатов 6. помощь в проведении НОД 7.помощь в подготовке и участии группы в семинарах, открытых занятиях.		
-Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	1. оперативность и качественность выполнения заявок 2. отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов 3. осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий 4. качественная подготовка к новому учебному году 5. качественная работа по оснащению, ремонту и монтажу хозяйственного оборудования 6. качественная разработка документации по электробезопасности	месяц	от 300руб. , но не более оклада
-Шеф-повар, -повар, - кухонный рабочий	Работники пищеблока: 1. сохранение и укрепление здоровья детей, обеспечение качественного питания по результатам контроля 2. осуществление контроля за питанием детей, учет мнения по качеству питания со стороны воспитателей и родителей 3. качественное содержание пищеблока в соответствии с требованиями СаНПин 4. отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов 5. качественный контроль за качеством продуктов питания 6. высокие оценки бракеражной комиссии по качеству приготовленных блюд 7. активное участие в общесадовских мероприятиях (праздниках, утренниках, подготовки помещений к праздникам)	месяц	от 300руб. , но не более оклада
Обслуживающий персонал (кастелянша, кладовщик, дворник, машинист по стирке белья, вахтер, сторож)	Иные работники: 1. качественное проведение генеральных уборок, содержание участка, помещений в соответствии с требованиями СанПиН, 2.качественная уборка помещений, улиц, тротуаров и площадей, прилегающих к Учреждению 3. качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию территории Учреждения, обрезка деревьев, покос травы 4.оперативность и качественность выполнения заявок администрации 5.творческий подход к изготовлению костюмов для проведения праздников в Учреждении 6.качественная работа по обеспечению сохранности имущества и товароматериальных ценностей Учреждения (длительность)	месяц	от 300руб. , но не более оклада

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 54 из 60

	7.своевременное и качественное оформление в установленном порядке документов и отчетов 8.обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования 9. качественная уборка крупного мусора с территории, уборка снега после сильного снегопада 10. обеспечение усиленного контроля за соблюдением норм ГО и ЧС, пожарной безопасности 11. качественная работа по обеспечению сохранности имущества Учреждения 12. Качественная работа по обеспечению пропускного режима на территорию 13. Качественное ведение документации 14. Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО 15. Своевременное обеспечение доступа к зданию ДОУ и выходам эвакуации в зимнее время		
Для всех работников:	1. Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения 2. Качественная подготовка к новому учебному году, летнему и зимнему периоду 3. Работа без больничного листа 4. Положительные отзывы, благодарственные письма родителей воспитанников о работе сотрудника 5. Качественное выполнение инструкции по ОТ и ТБ, правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие травматизма у детей, создание безопасного образовательного пространства. 6.Стимулирование наставников	месяц	от 300руб. , но не более оклада
Для всех работников:	1. Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения 2. Работа без больничного листа 3. Положительные отзывы, благодарственные письма родителей воспитанников о работе сотрудника 4. Качественное выполнение должностной инструкции. 5. Качественное выполнение инструкции по ОТ и ТБ, правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие травматизма у детей, создание безопасного образовательного пространства. 6. Проявление инициативы, творчества в рабочем процессе.	Квартал, год	от 500руб. , но не более оклада

Работникам в особых случаях при наличии экономии фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в размере должностного оклада. Такими случаями являются: оплата за обучение, смерть близких родственников, рождение ребенка, свадьба, стихийные бедствия, необходимость в проведении дорогостоящей операции. Материальная помощь может быть оказана на основании личного заявления с приложением копий документов, подтверждающих наступление особого случая. Выплата материальной помощи в год каждому работнику не должна превышать двух должностных

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 55 из 60

окладов. Материальная помощь выплачивается без учета районного коэффициента и не включается в расчет среднего заработка работника.

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 56 из 60

Приложение № 9
к Коллективному договору
на 2023 - 2025 годы

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Образовательный комплекс-детский сад № 284»
(МБДОУ № 284)

СОГЛАСОВАНО
С учетом мнения представительного органа работников Председатель первичной профорганизации
МБДОУ № 284
_____ Л.В.Чернышова
Протокол №05 от 09.12.2022 года.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом заведующего
МБДОУ № 284
от 12.12.2022 года.№339-од

Соглашение по охране труда

N п/п	Содержание мероприятий	Стоимость работ, тыс. рублей	Срок выполнения	Ответственные лица	Примечание
1	2	3	4	5	6
I. Организационные мероприятия					
1.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	10	ежегодно	Заведующий	
2.	Обеспечение бланковой документацией по охране труда	5	ежегодно	Заведующий	
3	Проведение оценки профессиональных рисков	3	апрель-июнь 2023	Заведующий	
II. Технические мероприятия					
1.	Проведение испытания устройств заземления и изоляции проводов, электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	10	Май – июнь ежегодно	Зам. заведующего по ХР	
III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия					
1.	Проведение обязательных предварительных и перио-дических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками.	80	Июль-август ежегодно	Заведующий	

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 57 из 60

IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)					
1.	Обеспечение спецодеждой, моющими спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты; орудиями труда и моющими средствами	80	В течение года	Заведующий	
2.	Приобретение посуды	5	В течение года	Заведующий, зам. заведующего по ХР	
3.	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)	5	Январь 2023	Заведующий	
V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта					
1.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий		В течение года	Заведующий старший воспитатель	
2.	Организация прогулки на лыжах с сотрудниками и их детьми		Январь/февраль; Ноябрь/декабрь	Инструктор ФК	

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 58 из 60

Приложение № 13
к Коллективному договору
на 2023-2025 годы

ПЕРЕЧЕНЬ
Работников с ненормированным рабочим временем с указанием продолжительности предоставляемых им дополнительных отпусков

В соответствии с распоряжением Правительства УР от 25 апреля 2016г. № 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», установить дополнительный оплачиваемый отпуск следующим работникам:

№ п/п	Наименование рабочего места, профессии, должности	Краткое описание характера выполняемой работы. Коды вредных производственных факторов	Номер статьи Трудового кодекса РФ, других законов, пункта, наименование подраздела, раздела нормативного правового акта в соответствии которым установлена продолжительность дополнительного (основного удлинённого) оплачиваемого отпуска и сокращённого рабочего времени	Количество дней дополнительного (основного удлинённого) оплачиваемого отпуска	Продолжительность сокращённого рабочего времени (рабочий день, рабочая неделя) часов
1	Заведующий	Ненормированный рабочий день	ст. 119 ТК РФ	3 календарных дня	Нет
2	Заместитель заведующего по ХР	Ненормированный рабочий день	ст. 119 ТК РФ	3 календарных дня	Нет

Передан через Диадок 27.04.2024 09:07 GMT+03:00
c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa
Страница 59 из 60

Идентификатор документа c68a6629-6dab-4a35-a1d2-71025ae9e9fa

Документ подписан и передан через оператора ЭДО АО «ПФ «СКБ Контур»

	Организация, сотрудник	Доверенность: рег. номер, период действия и статус	Сертификат: серийный номер, период действия	Дата и время подписания
Подписи отправителя:	МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ КОМПЛЕКС - ДЕТСКИЙ САД № 284 "ВДОХНОВЕНИЕ" Попова Ольга Александровна, ЗАВЕДУЮЩИЙ	Не требуется для подписания	00A60FFB1667AD1341156C40B1298A7193 с 22.09.2023 08:55 по 15.12.2024 08:55 GMT+03:00	27.04.2024 09:07 GMT+03:00 Подпись соответствует файлу документа