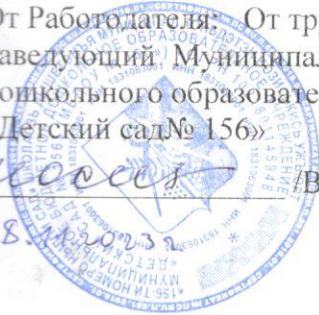


Изменения и дополнения к коллективному договору

Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 156»
и первичной организацией профсоюза
МБДОУ №156
01.01.2023 – 31.12.2025 годы

Приняты на Общем собрании работников
МБДОУ №156
Протокол № 3 от 08.11.2023г.

От Работодателя: От трудового коллектива:
Заведующий Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 156»


08.11.2023
 /В.В.Мохова/

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ №156


08.11.2023. /Н.Ю.Елистратова



Ижевск, 2023

Коллективный договор Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №156» читать в следующей редакции:

Пункт №	Редакция старая	Редакция новая
Замечания по содержанию		
Раздел 2	Работник имеет право на: 2.37. заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами; 2.38. предоставление работы, обусловленной трудовым договором; 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	1. В соответствии с ч. 1 ст. 21 ТК РФ работник имеет право на: - заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами; - предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором; - рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором; - своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы; - отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков; - полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда; - подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами; - объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов; - участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

	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 запрещёнными законами, методами; 2.49. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.	- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений; - защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами; - разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами; - возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами; - обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.
42.	Срок,накоторый 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	Срок,накоторый 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 части1 ст.81 или п.2 ст.336 ТК РФ) п.4 ст.261 ТК РФ. С беременной женщиной нельзя

	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 ч.1 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 (с.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 беременность. Продление трудового договора невозможно, если срочный трудовой договор заключен на время исполнения обязанности отсутствующего работника.	расторгнуть трудовой договор по инициативе Работодателя (ч.1 ст.261 ТК РФ). Исключением является увольнение беременной женщины в случае ликвидации учреждения (п.1 ч.1 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 (с.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 беременность. Продление трудового договора невозможно, если срочный трудовой договор заключен на время исполнения обязанности отсутствующего работника. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.
422	Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (выдает премию,	Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (выдает премию, объявляет

	объявляет благодарность, награждает почетной грамотой, представляет к ведомственным знакам отличия, дающих право на присвоение звания «Ветеран труда» (Приказ Министерства просвещения РФ от 9 января 2019г. «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации») (ст.191 ТК РФ)	благодарность, награждает почетной грамотой, представляет к ведомственным знакам отличия, дающих право на присвоение звания «Ветеран труда» (Приказ Минпросвещения России от 01.07.2021г. №400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации») (ст.191 ТК РФ).
5.7.	Работодатель обязуется в недельный срок установить запрашиваемый заявителем режим неполного рабочего дня или неполной рабочей недели.	В соответствии с ч. 1 ст. 93 ТК РФ по соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.
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) сотрудников органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;	В соответствии с ч. 2 ст. 128 ТК РФ работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы: - 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, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы),

- 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.

- до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) сотрудников органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

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 10.08.2017г.; 14-1/В-725 и от 05.08.2013г. №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, 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.

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 10.08.2017г.; 14-1/В-725 и от 05.08.2013г. №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, 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. В соответствии с ч. 3 ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях,

		определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.
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-курортное лечение Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами в соответствии с Приказом Минтруда России от 14.07.2016г. №353н.	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-курортное лечение Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами в соответствии с приказом Минтруда России от 14.07.2021 №467н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».
8.1.1	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	Молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30.12.2020г. №489-ФЗ), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией. В течение трех лет с момента заключения трудового договора нельзя увольнять молодого специалиста по причинам, связанным с сокращением штата или численности работников.

	Работодателем. В течение трех лет с момента заключения трудового договора нельзя увольнять молодого специалиста по причинам, связанным с сокращением штата или численности работников.	
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 организацией профсоюзов работников народного образования и науки РФ на 2018-2021г.г. от 17.05.2018г.	«Стороны» гарантируют Работникам при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных Соглашением между Министерством образования и науки Удмуртской Республики и Удмуртской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2024 годы.

Приложение №1 к Коллективному договору на 2023-2025 годы «Правила внутреннего
 трудового распорядка Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
 учреждения «Детский сад №156» читать в следующей редакции:

Дополнение	Редакция старая	Редакция новая
Замечания по содержанию		
222	Ограничение прав или установленных прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.	В соответствии с ч. 2 ст. 3 ТК РФ никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.
421	Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожелания Работника, в случаях: - временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска; - исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; - в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели. Ежегодный оплачиваемый отпуск, превышающий 28 календарных дней, по соглашению сторон, может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ). При увольнении работнику выплачивается компенсация за	Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожелания Работника, в случаях: - временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска; - исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; - в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели. Ежегодный оплачиваемый отпуск, превышающий 28 календарных дней, по соглашению сторон, может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ч. 1 ст.125 ТК РФ). При увольнении работнику выплачивается компенсация за

	неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.	неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.
426	В соответствии со ст.128 ТК РФ Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления Работника в сроки, указанные Работником, в следующих случаях: - 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, 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; - работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году; - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней в году; - 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;	В соответствии со ст.128 ТК РФ Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления Работника в сроки, указанные Работником, в следующих случаях: - 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) сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году; - работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году; - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней в году; - 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; - в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.
6.3	При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть	В соответствии с ч. 5 ст. 192 ТК РФ при наложении дисциплинарного взыскания

	совершенного проступка, предшествующее поведение Работника и обстоятельства, при которых он был совершен.	должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.
--	--	---

Приложение №3 к Коллективному договору на 2023-2025 годы «Положение об оплате труда Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №156» читать в следующей редакции:

Пункт №	Редакция старая	Редакция новая
Замечания по содержанию		
2.	Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001г. (с изменениями и дополнениями), Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» от 29.12.2020г. №473-ФЗ, постановлением Правительства Удмуртской Республики от 5 ноября 2014г. №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 28.08.2013г. №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 26.10.2021г. №1821 «О внесении изменений в постановление Администрации города Ижевска от 15.08.2013г. №977 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска»	Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001г. (с изменениями и дополнениями), Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» от 29.12.2020г. №473-ФЗ, постановлением Правительства Удмуртской Республики от 5 ноября 2014г. №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», постановления Администрации города Ижевска от 21.02.2019г. №382 «О внесении изменений в постановление Администрации города Ижевска от 15 августа 2013 года №977 (в редакции постановления Администрации города Ижевска от 11 января 2019 года №29). постановлением Администрации города Ижевска от 26.10.2021г. №1821 «О внесении изменений в постановление Администрации города Ижевска от 15.08.2013г. №977 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска».