**Изменения в Коллективный договор 2022-2025 годы, вносимые в соответствии с рекомендациями Агентства по труду и занятости населения Сахалинской области от 23.01.2023г.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **п/н** | **Редакция КД от 05.12.20222** | **Рекомендации Агентства** | **Согласуемая редакция ДС** |
| 1+ | 1.8.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять приказы, распоряжения работодателя и непосредственного руководителя, использовать рабочее время для производительного труда исключительно в интересах работодателя в рамках должностных обязанностей.  1.8.7. Выполнять правила пожарной безопасности при исполнении своих должностных обязанностей. | В пунктах 1.8.1,1.8.7 после слова «должностных» дополнить словом «трудовых». | +1.8.1. Добросовестно выполнять свои должностные (трудовые) обязанности, своевременно и точно исполнять приказы, распоряжения работодателя и непосредственного руководителя, использовать рабочее время для производительного труда исключительно в интересах работодателя в рамках должностных обязанностей.  1.8.7.Выполнять правила пожарной безопасности при исполнении своих должностных (трудовых) обязанностей. |
| 2+ | Абз. 2 п. 2.1.1. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ. В трудовом договоре конкретизированы должностные обязанности работников, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки, льготы и компенсации. | В абзаце 2 пункта 2.1.1 после слова «должностные» дополнить словом «трудовые» | +В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ. В трудовом договоре конкретизированы должностные (трудовые) обязанности работников, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки, льготы и компенсации. |
| 3+ | 2.2.1. Прием на работу оформляется приказом руководителя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.  П. 2.11 ПВТР:  2.11. Прием на работу оформляется приказом директора, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа директора должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.  Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. | К пункту 2.2.1. коллективного договора и пункту 2.11 Правил внутреннего трудового распорядка (далее – Правила), учесть, что Прием на работу оформляется трудовым договором, на основании которого работодатель вправе издать приказ о приеме на работу ( ст. 68 ТК РФ с изменениями, внесенными в нее ФЗ от 22.11.2021 № 377-ФЗ) | +2.2.1. Прием на работу оформляется трудовым договором, на основании которого работодатель вправе издать приказ о приеме на работу. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.  +П. 2.11 ПВТР:  2.11. Прием на работу оформляется трудовым договором, на основании которого работодатель вправе издать приказ о приеме на работу. Содержание приказа директора должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.  Приказ о приеме на работу объявляется  работнику под роспись в трехдневный  срок со дня фактического начала работы.  Запись о приеме на работу в трудовую  книжку делается на основании  соответствующего приказа (распоряжения)  не позднее недельного срока. |
| 4+ | 2.6.1. Должностные инструкции всех категорий Работников Учреждения находятся в отделе кадров учреждения. Каждый Работник, при приеме на работу должен быть ознакомлен с должностной инструкцией под роспись. Руководитель обеспечивает Работникам возможность использования инструкций при исполнении ими прямых должностных обязанностей.  2.6.2. Должностные инструкции для работников Учреждения разрабатываются с учетом требований Трудового кодекса РФ, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС), Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС). А также при разработке должностных инструкций учитываются принципы работы, требования к сотрудникам и профессиональные стандарты.  Утверждение должностных инструкций осуществляется руководителем учреждения и ответственным должностным лицом (специалистом по охране труда, юристом и (или) лицом уполномоченным руководителем на их утверждение). | В пунктах 2.6.1,2.6.2.после слов 2должностные», «должностной», «должностных» дополнить словами «(трудовые)», «(трудовой)», «(трудовых)» соответственно | +2.6.1. Должностные (трудовые) инструкции всех категорий Работников Учреждения находятся в отделе кадров учреждения. Каждый Работник, при приеме на работу должен быть ознакомлен с должностной (трудовой) инструкцией под роспись. Руководитель обеспечивает Работникам возможность использования инструкций при исполнении ими прямых должностных (трудовых) обязанностей.  +2.6.2. Должностные (трудовые) инструкции для работников Учреждения разрабатываются с учетом требований Трудового кодекса РФ, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС), Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС). А также при разработке должностных (трудовых) инструкций учитываются принципы работы, требования к сотрудникам и профессиональные стандарты.  Утверждение должностных (трудовых) инструкций осуществляется руководителем учреждения и ответственным должностным лицом (специалистом по охране труда, юристом и (или) лицом уполномоченным руководителем на их утверждение). |
| 5+ | 3.1.4. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные Работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со ст. 24 Конституции РФ.  Работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни Работника только с его письменного согласия; | Пункт 3.1.4. привести в соответствие со ст. 86 ТК РФ | +3.1.4. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать сведения о работнике, относящиеся в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных к специальным категориям персональных данных, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами. |
| 6+ | 4.1.3. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. | К пункту 4.1.3 учесть положения ч.2 ст.95 ТК РФ | +Добавлен п. 4.1.4. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы. |
| 7+ | 4.2. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа руководителя в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса РФ. | П.4.2 дополнить, приведя его в соответствие со ст. 113 ТК РФ  4.2.; 4.2.2; 4.2.3;4.2.4 | 4.2. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа руководителя в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса РФ.  **+Добавлены пункты**  4.2.1. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без  их согласия допускается в следующих случаях:  1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;  2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;  3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.  4.2.2. В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.  4.2.3. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.  4.2.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. |
| 8+ | 4.5. Всем работникам в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск в количестве 28 календарных дней (30 календарных дней для инвалидов), дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 календарных дня для районов Крайнего Севера.  4.5.1. По соглашению между работником и работодателем ежегодный основной и дополнительный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.  4.5.2. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.  При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.  Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении). | К пункту 4.5 учесть категории работников, для которых установлена иная минимально допустимая продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска (ст. 267 ТК РФ). | Пункт 4.5.2. изложить в следующей редакции:  +4.5.2. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.  При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.  Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).  Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.  Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, составляет 7 календарных дней. - (согласно п. 6.6 Отраслевого соглашения )  Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.  На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.  **+Добавлены пункты**  4.5.3. Работникам с вредными условиями труда на рабочих местах, оцененных классом 3.2, в соответствии с результатами специальной оценки условий труда, ежегодно предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ)  4.5.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время. |
| 9 | 4.5.2. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.  При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.  Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными **и (или) опасными** условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).  6.3. Общие требования к условиям труда.   приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными **и (или) опасными** условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;  **2. Порядок приема, перевода и увольнения работников**  2.6. Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры. Лица, занятые на работах с вредными **и (или) опасными** условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры. Лицам, занятым на работах, связанных с движением транспорта устанавливаются обязательные медицинские осмотры в начале рабочего дня, время прохождения указанных медицинских осмотров включается в рабочее время.  7.1.11. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными **и (или) опасными** условиями труда.  7.1.13. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными **и (или) опасными** условиями труда.  7.1.17. В стаж работы, который дает право работникам на получение дополнительного отпуска за работу с вредными **и (или) опасными** условиями труда, включается только фактически отработанное во вредных и (или) опасных условиях время.  **4. Выплаты компенсационного характера**  4.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными **и (или) опасными** условиями труда, - доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными **и (или) опасными** условиями труда;  4.2. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными **и (или) опасными** условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).  Размер доплаты к окладу (должностному окладу) рассчитывается исходя из установленного оклада (должностного оклада), исчисленного пропорционально отработанному времени.  Размер доплаты к ставке заработной платы рассчитывается, исходя из установленной ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической учебной нагрузки педагогического работника.  Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными **и (или) опасными** условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.  **ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫДАЧЕ РАБОТНИКАМ**  **ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «САХАЛИНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ» СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ**  1.2. Положение о выдаче специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее - средства индивидуальной защиты) работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Сахалинский индустриальный техникум» разработано в соответствии с приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты на работах с вредными **и (или) опасными** условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением». | В пунктах 4.5.2,5.4.1 далее по тексту слова «и (или) опасными» исключить, поскольку по результатам СОУТ рабочие места с опасным классом условий труда в Учреждении отсутствуют ( по данным ФГИС учета результатов СОУТ. | +4.5.2. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.  При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.  Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).  +6.3. Общие требования к условиям труда.   приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;  **2. Порядок приема, перевода и увольнения работников**  2.6. Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры. Лица, занятые на работах с вредными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры. Лицам, занятым на работах, связанных с движением транспорта устанавливаются обязательные медицинские осмотры в начале рабочего дня, время прохождения указанных медицинских осмотров включается в рабочее время.  7.1.11. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с условиями труда.  7.1.13. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда.  7.1.17. В стаж работы, который дает право работникам на получение дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда, включается только фактически отработанное во вредных условиях время.  4. Выплаты компенсационного характера  4.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, - доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;  4.2. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).  Размер доплаты к окладу (должностному окладу) рассчитывается исходя из установленного оклада (должностного оклада), исчисленного пропорционально отработанному времени.  Размер доплаты к ставке заработной платы рассчитывается, исходя из установленной ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической учебной нагрузки педагогического работника.  Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.  **ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫДАЧЕ РАБОТНИКАМ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «САХАЛИНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ» СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ**  1.2. Положение о выдаче специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее - средства индивидуальной защиты) работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Сахалинский индустриальный техникум» разработано в соответствии с приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты на работах с вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением». |
| 10+ | 4.5.2. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.  При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.  Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении). | После пункта 4.5.2 дополнить раздел 4 пунктом, предусмотрев право работников на дополнительный оплачиваемый отпуск за работ у во вредных условиях труда по результатам СОУТ, если условия труда на рабочих местах оценены классом 3,2 (вредные 2-ой степени) в соответствии со ст. 117 ТК РФ. | **+Пункт дополнен следующими абзацами**  Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.  Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, составляет 7 календарных дней. - (согласно п. 6.6 Отраслевого соглашения )  Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.  На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами**.** |
| 11+ | 4.10.1.6. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. | В пункте 4.10.1.6. слова «коллективным договором могут устанавливаться» заменить словом «предоставляются», поскольку коллективный договор должен содержать только то, что уже установлено в Учреждении. | Подпункты 4.10.1-4.10.6 удалены, как дублирующие п. 7.2.ПВТР. |
| 12+ | 4.10.2. На основании письменного заявления Работника Работодатель обязан предоставить дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (этот отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, использован отдельно, полностью или по частям в следующих случаях):   по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем;   участникам ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС, воинам – интернационалистам; подросткам, не достигшим 18-летнего возраста;   женщинам, имеющим 2-х детей и более, до 14 лет до 14 календарных дней в году;   матерям, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 16 лет, дополнительный неоплачиваемый отпуск предоставляется в любое удобное для них время;   родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;   работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;   работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.  - работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней; | К пункту 4.10.2 учесть иные случаи, при которых работодатель обязан по заявлению работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы | **Подпункты 4.10.1-4.10.6 удалены, как дублирующие п. 7.2.ПВТР.** |
| 13+ | 5.2. Конкретные должностные оклады, оклады по категориям должностей и профессий указываются в штатном расписании Учреждения и в трудовых договорах Работников. Заработная плата Работников Учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:   оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;   повышающие коэффициенты;   выплаты, учитывающие особенности труда педагогических Работников;   выплаты стимулирующего и компенсационного характера. | Абз. 1 п. 5.2 слова « должностные оклады, оклады по категориям должностей и профессий» заменить словами « размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиям (должностям)». | +5.2. Конкретные размеры окладов ( должностных окладов), ставок заработной платы по профессиям ( должностям) указываются в штатном расписании Учреждения и в трудовых договорах Работников. Заработная плата Работников Учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:   размеры окладов ( должностных окладов), ставок заработной платы по профессиям ( должностям)заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;   повышающие коэффициенты;   выплаты, учитывающие особенности труда педагогических Работников;   выплаты стимулирующего и компенсационного характера. |
| 14+ | 5.4. **Оплата за вредные условия труда.**  **5.4.1**. Доплата Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, согласно перечню должностей утвержденного руководителем Учреждения. Минимальный размер доплаты составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. | П. 5.4 изложить в следующей редакции «оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда.» | **+5.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда.**  +5.4.1. Доплата Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, согласно перечню должностей утвержденного руководителем Учреждения. Минимальный размер доплаты составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. |
| 15+ | 5.5. При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.  Расчетный листок выдается один раз в месяц при произведении окончательного расчета по итогам работы за месяц.  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. | Во втором предложении п. 5.5 слова «при произведении окончательного расчета по итогам работы за месяц» заменить словами «при выплате заработной платы за вторую половину месяца».  в третьем предложении слова «, как правило,» исключить. | +5.5. При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.  Расчетный листок выдается один раз в месяц при выплате заработной платы за вторую половину месяца.  Заработная плата выплачивается работнику 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. |
| 16+ | **абзац 1 п. 5.6 КД**  5.6. Заработная плата выплачивается **не реже чем** каждые полмесяца в следующем порядке…..  **абз. 1 п. 4.2.5 ПВТР**  4.2.5. 4.2.5. выплачивать заработную плату **не реже чем** каждые полмесяца в следующем порядке  абз. 3 п. 5.6 КД   06 числа каждого месяца – за вторую половину месяца  **абз. 3 п. 4.2.5. ПВТР**   06 числа каждого месяца – за вторую половину месяца | в абзаце 1 п. 5.6 КД и абз. 1 п. 4.2.5 ПВТР слова «не реже чем» исключить  В абз. 3 п. 5.6 кд и абз. 3 п. 4.2.5. ПВТР слово «каждого» заменить словом «следующего». | абзац 1 п. 5.6 КД  +5.5. Заработная плата выплачивается каждые полмесяца в следующем порядке**…..**  абз. 1 п. 4.2.5 ПВТР  4.2.5. выплачивать заработную плату каждые полмесяца в следующем порядке  +абз. 3 п. 5.6 КД   06 числа следующего месяца – за вторую половину месяца  абз. 3 п. 4.2.5. ПВТР   06 числа следующего месяца – за вторую половину месяца |
| 17/24+ | 7.1. Каждый работник несет личную ответственность за результат своей деятельности. Исполнение должностных обязанностей должно проводиться добросовестно и на высоком профессиональном уровне, в целях обеспечения эффективной работы. Работник, осуществляющий работу с гражданами, несет ответственность за результат своей работы.  7.1.2. Работники должны воздерживаться от поведения, которое может вызвать сомнение в объективности исполнения должностных обязанностей, не допускать конфликтных ситуаций, способных дискредитировать деятельность Учреждения. В любой ситуации сохранять личное достоинство, выдержанность и эмоциональную устойчивость. | В пунктах 7.1,7.1.2. после слова « должностных» дополнить словом «(трудовых)» | +7.1. Каждый работник несет личную ответственность за результат своей деятельности. Исполнение должностных (трудовых) обязанностей должно проводиться добросовестно и на высоком профессиональном уровне, в целях обеспечения эффективной работы. Работник, осуществляющий работу с гражданами, несет ответственность за результат своей работы.  +7.1.2. Работники должны воздерживаться от поведения, которое может вызвать сомнение в объективности исполнения должностных (трудовых) обязанностей, не допускать конфликтных ситуаций, способных дискредитировать деятельность Учреждения. В любой ситуации сохранять личное достоинство, выдержанность и эмоциональную устойчивость. |
| **18/25+** | **7.6. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка и условий их установления и (или) при их увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.** | **Пункт 7.6 исключить – дублирует п. 2.1.2.** | **+исключен** |
| **26. ПВТР (приложение №1 к КД)** | | | |
| 19/26.1+ | 2.4. В Учреждении наряду с должностями педагогических работников предусматриваются должности инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции. Право на занятие должностей, имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам. Права, обязанности и ответственность указанных работников устанавливаются законодательством РФ, коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, должностными инструкциями и трудовыми договорами. | В п. 2.4. после слов «должности», «должностными» дополнить словами «(профессии)», «(трудовыми)» соответственно | +2.4. В Учреждении наряду с должностями педагогических работников предусматриваются должности (профессии) инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции. Право на занятие должностей, имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам. Права, обязанности и ответственность указанных работников устанавливаются законодательством РФ, коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, должностными (трудовыми) инструкциями и трудовыми договорами. |
| 20/26.2+ | 2.6. Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры.  Лица, занятые на работах с вредными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры. Лицам, занятым на работах, связанных с движением транспорта устанавливаются обязательные медицинские осмотры в начале рабочего дня, время прохождения указанных медицинских осмотров включается в рабочее время. | П. 2.6 привести в соответствие со статьями 214,220 ТК РФ, изложив его применительно к Учреждению. | +Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны проходить в соответствии с трудовым законодательством за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.  Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности, для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.  Лицам, занятым на работах, связанных с движением транспорта устанавливаются обязательные медицинские осмотры в начале рабочего дня, время прохождения указанных медицинских осмотров включается в рабочее время. |
| **21/26.3+** | 2.9.9. иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, **коллективным договором**. | **В п. 2.9.9 слова «коллективным договором» исключить, поскольку коллективным договором иные случаи не установлены.** | +2.9.9. иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами. |
| 22/26.4+ | 2.10.6. справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, **- при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию**.  2.11. Прием на работу оформляется трудовым договором, на основании которого работодатель вправе издать приказ о приеме на работу**.ого трудового договора.**  Содержание приказа директора должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.  Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.  Запись о приеме на работу в трудовую книжку делается на основании соответствующего приказа (распоряжения) не позднее недельного срока. | В п. 2.10.6 часть предложения после слов « в сфере внутренних дел» исключить. | +2.10.6. справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию.  2.11. Прием на работу оформляется трудовым договором, на основании которого  работодатель вправе издать приказ о приеме на работу. Содержание приказа  директора должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.  Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.  Запись о приеме на работу в трудовую книжку делается на основании соответствующего приказа (распоряжения) не позднее недельного срока.  ПРОСТО УБРАЛИ ОПЕЧАТКУ! |
| 26.5+ | Проведение обучения и инструктажей по охране труда, пожарной безопасности и т.д. допускается после заключения трудового договора, до начала самостоятельной работы. | Абз. 2 п. 2.12 изложить в следующей редакции:  Проведение обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда обеспечивается после заключения трудового договора.  В части пожарной безопасности учесть, что порядок, виды, сроки обучения по программам противопожарного инструктажа, по дополнительным профессиональным программам в области пожарной безопасности установлены приказом МЧС России от 18.11.2021 № 806. | Проведение обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда обеспечивается после заключения трудового договора. |
| 26.6+ | 3.2.2. рабочее место, соответствующее условиям безопасности труда; | П. 3.2.2. изложить в следующей редакции:  Рабочее место, соответствующее государственным требованиям охраны труда и условиям , предусмотренным коллективным договором. | Рабочее место, соответствующее государственным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором; |
| 26.7+ | 3.3.1. добросовестно выполнять обязанности, предусмотренные в должностной инструкции, трудовом договоре, а также установленные законодательством о труде, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка; | В п. 3.3.1. после слова «должностной» дополнить словом «(ТРУДОВОЙ)», СЛОВА «Уставом Учреждения» | 3.3.1. добросовестно выполнять обязанности, предусмотренные в должностной (трудовой) инструкции, трудовом договоре, а также установленные законодательством о труде, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка; |
| 26.8+ | 3.3.12. проходить в установленный срок периодические медицинские осмотры в соответствии с правилами проведения медицинских осмотров, своевременно делать необходимые прививки.  3.4. Работники Учреждения несут ответственность за жизнь и здоровье, обучающихся Учреждения.  Работники обязаны во время образовательного процесса, при проведении внеурочных мероприятий принимать все разумные меры для предотвращения травматизма и несчастных случаев с обучающимися и другими работниками Учреждения; при травмах и несчастных случаях – оказывать посильную помощь пострадавшим; обо всех травмах и несчастных случаях незамедлительно сообщать Работодателю. | Пункты 3.3.12 и 3.4 привести в соответствие со ст. 215 ТК РФ, в т.ч. в части обучающихся – с учетом требований Порядка расследования и учета несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки РФ от 27.06.2017 № 602 | 3.3.12. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.  3.4. Работники Учреждения несут ответственность за жизнь и здоровье, обучающихся Учреждения.  Работники обязаны во время образовательного процесса, при проведении внеурочных мероприятий принимать все разумные меры для предотвращения травматизма и несчастных случаев с обучающимися и другими работниками Учреждения. В случае возникновения травм и несчастных случаев с обучающимися оказывать посильную помощь пострадавшим, обо всех травмах и несчастных случаях незамедлительно сообщать Работодателю. Расследование и учет несчастных случаев с обучающимися проводить в соответствии с «Порядком расследования и учета несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность» (утвержденного приказом Минобрнауки РФ от 27.06.2017 № 602) |
| 26.9+ | 3.5. Круг конкретных должностных обязанностей (работ) педагогических и руководящих работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения определяется их должностными инструкциями, соответствующими локальными и иными правовыми актами | В пункте 3.5 поле слова «должностными» дополнить словом « (трудовыми)" | 3.5. Круг конкретных должностных (трудовых) обязанностей (работ) педагогических и руководящих работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения определяется их должностными (трудовыми) инструкциями, соответствующими локальными и иными правовыми актами |
| 26.10+ |  | **Пункты 4.2.3; 4.2.6; 4.2.12; 4.2.15 привести в соответствие со статьями 22,215 ТК РФ** | 4.2.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;  4.2.6. создать безопасные условия труда работников Учреждения в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место работы, организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда;  п **4.2.12; 4.2.15 не противоречат действующему законод-ву** |
| 26.11.+ | 5.1.1. Педагогический персонал - 36-ти часовая рабочая неделя  (мастера производственного обучения, педагоги дополнительного образования, преподаватель-организатор ОБЖ, руководитель физического воспитания, педагог – организатор, социальный педагог, педагог-психолог),  Продолжительность ежедневной работы:   Понедельник-четверг с 8 часов 30 минут до 16 часов 20 минут.   Пятница – с 8 часов 30 минут до 16 часов 00 минут.   Перерывы для отдыха и питания устанавливаются в соответствии с расписанием звонков учебных занятий.  Преподаватели - согласно расписанию учебных занятий.  Продолжительность ежедневной работы:   Понедельник-четверг с 8 часов 30 минут до 16 часов 20 минут.   Пятница – с 8 часов 30 минут до 16 часов 00 минут.   Перерывы для отдыха и питания устанавливаются в соответствии с расписанием звонков учебных занятий.  В дни недели,(периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в Учреждении не требуется (п. 2.4 Приказа 536 от 11.05.2016г.).  Воспитатель (общежитие) - 36-ти часовая рабочая неделя.  Продолжительность ежедневной работы:   Понедельник-четверг с 14 часов 15 минут до 22 часов 00 минут.   Пятница – с 14 часов 30 минут до 22 часов 00 минут.   Перерывы для отдыха и питания устанавливаются 18 часов 30 минут до 19 часов 30 минут.  5.1.2. Административный персонал учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал, обслуживающий персонал столовой.  Женщинам (36-ти часовая рабочая неделя):  Понедельник – четверг с 8 часов 30 минут до 16 часов 20 минут с перерывом для отдыха и питания с 12.00 до 12.30.  Пятница с 8 часов 30 минут до 16 часов 00 минут с перерывом для отдыха и питания с 12.00 до 12.30.  При этом ежемесячная заработная плата женщинам выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.  Мужчинам (40-часовая рабочая неделя): понедельник – пятница с 8 часов 30 минут до 17 часов 00 минут с перерывом для отдыха и питания с 12.00 до 12.30.  **Звукорежиссер - (40-часовая рабочая неделя): понедельник – пятница с 8 часов 30 минут до 17 часов 00 минут с перерывом для отдыха и питания с 12.00 до 12.30.** | В пунктах 5.1.1.,5.1.2 конкретизировать рабочее время в зависимости от категорий работников, поскольку в предоставленной редакции оно не соответствует установленному абзацами 1 указанных пунктов (начало работы 8.30, окончание 16.20, итого 7.50 в день), при этом учесть положения приказа Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 « О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы ) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (далее – Приказ №1601) | Педагогический персонал - 36-ти часовая рабочая неделя  (мастера производственного обучения, педагоги дополнительного образования, преподаватель-организатор ОБЖ, руководитель физического воспитания, педагог – организатор, социальный педагог, педагог-психолог),  Продолжительность ежедневной работы:   Понедельник-четверг с 8 часов 30 минут до 16 часов 20 минут.   Пятница – с 8 часов 30 минут до 16 часов 00 минут.   Перерывы для отдыха и питания устанавливаются в соответствии с расписанием звонков учебных занятий.  Преподаватели - согласно расписанию учебных занятий.  Продолжительность ежедневной работы:   Понедельник-четверг с 8 часов 30 минут до 16 часов 20 минут.   Пятница – с 8 часов 30 минут до 16 часов 00 минут.   Перерывы для отдыха и питания устанавливаются в соответствии с расписанием звонков учебных занятий.  В дни недели,(периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в Учреждении не требуется (п. 2.4 Приказа 536 от 11.05.2016г.).  .5.1.2. Административный персонал учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал, обслуживающий персонал столовой.  Женщинам (36-ти часовая рабочая неделя):  Понедельник – четверг с 8 часов 30 минут до 16 часов 20 минут с перерывом для отдыха и питания с 12.00 до 12.30.  Пятница с 8 часов 30 минут до 16 часов 00 минут с перерывом для отдыха и питания с 12.00 до 12.30.  При этом ежемесячная заработная плата женщинам выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.  Мужчинам (40-часовая рабочая неделя): понедельник – пятница с 8 часов 30 минут до 17 часов 00 минут с перерывом для отдыха и питания с 12.00 до 12.30. |
| 26.12+ | 5.1.3. Сменный режим работы по графику для дежурных по общежитию:  с 16 часов 00 минут до 9 часов 00 минут следующего дня (17 часов), с 9 часов 00 минут до 9 часов 00 минут следующего дня (24 часа) в выходные и праздничные дни).  Графики выхода на работу составляются должностным лицом, в непосредственном подчинении которого находятся указанные работники.  Работники должны быть ознакомлены под роспись с утвержденным графиком сменности не менее, чем за один месяц до даты введения его в действие.  Изменение графика работы для отдельного работника оформляется с его согласия (форма согласия на изменение действующего графика сменности представлена в Приложении 1). Внесение изменений в график сменности производится в том же порядке, что при его утверждении.  Ответственность за составление, согласование, своевременное ознакомление и изменение графиков сменности возлагается на руководителя соответствующего структурного подразделения, в соответствии с должностными инструкциями. | В пункте 5.1.3 и далее по тексту наименование профессии «дежурный по общежитию» привести в соответствие с действующим квалификационным справочником (профессиональным стандартом) и штатным расписанием Учреждения. | **Без изменения.**  В ШР – дежурный по общежитию. |
| 26.13 | 5.1.8. Учебная нагрузка на новый год устанавливается до ухода работников в летний отпуск. При определении объема учебной нагрузки должна обеспечиваться преемственность групп, если это возможно сложившимися в Учреждении условиями труда. *Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона), не может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов), а также других исключительных случаях, попадающих под условия, предусмотренные ст.73 ТК РФ).* | Третье предложение п. 5.1.8. привести в соответствие с разделом 1 Приложения № 2 к Приказу № 1601 | **Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона), не может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников:**  **- учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);**  **- преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта;**  **- педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;**  **- тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта;**  **- логопедам медицинских организаций и организаций социального обслуживания;**  **- учителям иностранного языка дошкольных образовательных организаций;**  **- преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности (за исключением преподавателей указанных организаций, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы),**  **в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).** |
| 26.14+ | 5.2.3. Ненормированный рабочий день может быть установлен по должностям согласно Приложению 2. Фактическое установление режима ненормированного рабочего дня работнику, замещающему должность, включенную в Приложение № 2, осуществляется в порядке включения данного условия в трудовой договор.  5.3.3. К работе в ночное время могут привлекаться работники, занимающие должности/профессии согласно Приложению 3 | Пункты 5.2.3,5.3.3 и Приложения № 2,3 к ПВТР изложить в иной редакции с учетом, что коллективный договор должен содержать только то, что уже установлено и применяется в Учреждении. | 5.2.3. Ненормированный рабочий день установлен по должностям согласно Приложению 2. Фактическое установление режима ненормированного рабочего дня работнику, замещающему должность, включенную в Приложение № 2, осуществляется в порядке включения данного условия в трудовой договор.  5.3.3. К работе в ночное время привлекаются работники, занимающие должности/профессии согласно Приложению 3 |
| 26.15+ | 6.2.1. Дисциплинарные взыскания применяются в случаях совершения работником дисциплинарного проступка, в том числе:  6.2.1.1. нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, распорядительных и ЛНД Учреждения;  6.2.1.2 отказ работника, без уважительных причин, от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда;  6.2.1.3 отказ или уклонение, без уважительных причин, от обязательного медицинского и (или) психиатрического освидетельствования, от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, правилам эксплуатации, а также аттестации по проверке знаний требований промышленной безопасности, если это является обязательным условием допуска к работе;  6.2.1.4 отказ от заключения письменного договора о полной материальной ответственности за недостачу, ухудшение состояния, вверенного работнику имущества, если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника, что было оговорено при приеме на работу, и в соответствии с действующим законодательством с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности;  6.2.1.5 невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены);  6.2.1.6 нахождение работника без уважительных причин вне пределов рабочего места более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);  6.2.1.7 оставление без уважительной причины работы, без предупреждения Работодателя о расторжении трудового договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения;  6.2.1.8 самовольное использование дополнительных дней/времени отдыха за ранее отработанное время, а также самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный);  6.2.1.9 нахождение работника в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения на рабочем месте. | В абзаце 2 п. 6.2.1. после слова «должностной» дополнить словом «(трудовой)».  Абзацы 6-9 изложить в иной редакции, с учетом ст. 81 ТК РФ. | **6.2.1. Дисциплинарные взыскания применяются в случаях совершения работником дисциплинарного проступка, в том числе**:  6.2.1.1. нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностной (трудовой) инструкции, распорядительных и ЛНД Учреждения;  6.2.1.2 отказ работника, без уважительных причин, от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда;  6.2.1.3 отказ или уклонение, без уважительных причин, от обязательного медицинского и (или) психиатрического освидетельствования, от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, правилам эксплуатации, а также аттестации по проверке знаний требований промышленной безопасности, если это является обязательным условием допуска к работе;  6.2.1.4 отказ от заключения письменного договора о полной материальной ответственности за недостачу, ухудшение состояния, вверенного работнику имущества, если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника, что было оговорено при приеме на работу, и в соответствии с действующим законодательством с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности;  6.2.1.5. прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);  6.2.1.6. разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника  6.2.1.7 установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;  6.2.1.8 совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.  6.2.1.9 нахождение работника в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения на рабочем месте**.** |
| 26.16+ | 7.1.2. Работникам, трудовая деятельность которых связана с работой в условиях воздействия интенсивного шума (до 95дБА), предоставляются дополнительные перерывы на рабочем месте два раза в день:   до обеденного перерыва продолжительностью 10 минут;   после обеденного перерыва продолжительностью 10 минут.   Отдых в период регламентированных перерывов и во время обеденного перерыва проводится в оптимальных акустических условиях, т.е. при уровне звука не выше 50 дБА. | В пункте 7.1.2. указать конкретные профессии (должности) по результатам СОУТ | 7.1.2. Работникам, трудовая деятельность которых связана с работой в условиях воздействия интенсивного шума (свыше 80дБА до 95дБА), предоставляются дополнительные перерывы на рабочем месте два раза в день:  - до обеденного перерыва продолжительностью 10 минут;  -после обеденного перерыва продолжительностью 10 минут.  Отдых в период регламентированных перерывов следует проводить в специально оборудованных помещениях. Во время обеденного перерыва работающие при воздействии повышенных уровней шума также должны находиться в оптимальных акустических условиях (при уровне звука не выше 50 дБА) (приложение 7 пункт 3 "Р 2.2.2006-05. 2.2. Гигиена труда. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда"(утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 29.07.2005))  По результатам СОУТ к должностям, осуществление трудовой деятельности по которым связано с работой в условиях воздействия интенсивного шума (эквивалентный уровень звука за 8-часовой рабочий день свыше 80 дБА) относятся: мастер производственного обучения (ДСМ; автомеханик), плотник, слесарь-инструментальщик, тракторист. |
| 26.17 | 7.1.3. Работникам, постоянно работающим с оргтехникой (компьютерами) при уровне нагрузки за рабочий день в пределах 20 – 40 тысяч знаков, либо более половины рабочего времени, предоставляются технологические перерывы продолжительностью 15 минут через 2 часа после начала работы и через два часа после перерыва для отдыха и питания. Во время регламентированных перерывов с целью снижения нервно-эмоционального напряжения, утомления зрительного анализатора и др. целесообразно применять изменение содержания работ. | К пункту 7.1.3 учесть, что требования к организации работ с персональными электронными вычислительными машинами и копировально-множительной техникой содержатся в СП2.2.3670-20 (отсутствует регламентация перерывов) | **Без изменения**  **СП2.2.3670-20 не регламентирует время технологических перерывов при работе с ПЭВМ, все действующая на это счет нормативная база утратила силу. Но работодатель вправе закрепить время перерывов в КД.**  Раздел XXII. Приложения 1 СП2.2.3670-20 содержит требования к рабочему месту ПЭВМ, и не имеет отношения к разделу КД 7. Время отдыха |
| 26.18+ | 7.1.11. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными условиями труда. | Пункт 7.1.11 изложить в иной редакции с учетом ст. 322 ТК РФ | 7.1.11. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам по истечении шести месяцев работы.  Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.  Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается не более чем за два года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно.  Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год.  По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка |
| 26.19+ | 7.1.16. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда. | В пункте 7.1.16 предусмотреть конкретную продолжительность дополнительного отпуска работникам, занятым во вредных условиях труда, в соответствии со ст. 117 ТК РФ. | 7.1.16. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, составляет 7 календарных дней. (ст. 117 ТК РФ) |
| 26.20+ | 7.1.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации **(при наличии в Учреждении)** не позднее, чем за две недели до наступления следующего календарного года и являющимся обязательным для работников и работодателя. | К пункту 7.1.19 конкретизировать, имеется ли в Учреждении первичная профсоюзная организация, слова «(при наличии в Учреждении)» исключить. | 7.1.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления следующего календарного года и являющимся обязательным для работников и работодателя. |
| 26.21+ | 7.2. **Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы:**  предоставляются по соглашению работника с работодателем. Их общий срок не должен превышать, как правило, длительности рабочего отпуска.  7.2.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем  (ст. 128 ТК РФ):   участникам Великой Отечественной войны - до 35 (тридцати пяти) календарных дней в году;   работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 (четырнадцати) календарных дней в году;   родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;   работающим инвалидам - до 60 (шестидесяти) календарных дней в году;   работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;  (263 ТК РФ):   работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.  7.2.2. На основании письменного заявления Работника Работодатель предоставляет дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (этот отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, использован отдельно, полностью или по частям в следующих случаях:   участникам Великой Отечественной войны;   участникам ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС,   воинам – интернационалистам;   подросткам, не достигшим 18-летнего возраста;   женщинам, имеющим 2-х детей и более, до 14 лет;   матерям, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 16 лет, дополнительный неоплачиваемый отпуск предоставляется в любое удобное для них время.  Отпуска без сохранения заработной платы работникам могут предоставляться в течение года по их письменному заявлению с указанием причин и с разрешения работодателя.  Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника и в указанные им сроки в следующих случаях:   родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ);   в связи с переездом на новое место жительство – 1 день (дней);   при бракосочетании детей – 2 дня   для проводов детей на военную службу – 1 день;   неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 дня (дней);   категориям работников, указанных в части 2 статьи 128 ТК РФ (с учетом случаев, когда настоящим коллективным договором для таких работников предусмотрены более благоприятные условия).  **КД:**  4.10. **Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы.**  Отпуска без сохранения заработной платы работникам могут предоставляться в течение года по их письменному заявлению с указанием причин и с разрешения работодателя.  4.10.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить дополнительный отпуск без сохранения заработной платы: ст.128 ТК РФ:  **4.10.1.1.участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;**  **4.10.1.2.работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;**  **4.10.1.3. родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников**  **органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы,**  **таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-**  **исполнительной системы, органов принудительного исполнения,**  **погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья,**  **полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;**  **4.10.1.4. В случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 (пяти) календарных дней.**  **4.10.1.5.Работающим инвалидам - до 60 (шестидесяти) календарных дней в году.**  **4.10.1.1. Ст.263 ТК РФ Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Перенесение этого отпуска не допускается.**  **4.10.2. На основании письменного заявления Работника Работодатель обязан предоставить дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (этот отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, использован отдельно, полностью или по частям в следующих случаях):**  ** по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем;**  ** участникам ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС, воинам – интернационалистам; подросткам, не достигшим 18-летнего возраста до 14 календарных дней в году;**  ** женщинам, имеющим 2-х детей и более, до 14 лет до 14 календарных дней в году;**  ** матерям, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 16 лет, дополнительный неоплачиваемый отпуск предоставляется в любое удобное для них время;**  **- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;**  **- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;**  **- опекуну (попечителю) несовершеннолетнего. Продолжительность отпуска - до 14 календарных дней;**  **- работник, награжденный высшими государственными наградами за трудовые достижения - Герой социалистического труда, Герой труда Российской Федерации, полный кавалер ордена Трудовой Славы - до 3 недель в году (ч. 2 ст. 6 Федерального закона от 09.01.97 N 5-ФЗ)**  **- работники, удостоенные званий Героя Советского Союза, Героя Российской Федерации, полный кавалер ордена Славы - до 3 недель в году (ч. 3 ст. 8 Федерального закона от 15.01.93 N 4301-1);**  **- работник - добровольный пожарный территориального подразделения добровольной пожарной охраны - до 10 календарных дней (ч. 7 ст. 18 Федерального закона от 06.05.2011 N 100-ФЗ).** | Пункты 7.2.1,7.2.2 привести к единообразию с пунктами 4.10.1-4.10.2 коллективного договора | 4.10. **Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы.**  Отпуска без сохранения заработной платы работникам могут предоставляться в течение года по их письменному заявлению с указанием причин и с разрешения работодателя.  Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить дополнительный отпуск без сохранения заработной платы: (ст.128 и 263 ТК РФ):  **Подпункты 4.10.1-4.10.2 удалены, как дублирующие п. 7.2.1,7.22 ПВТР.** |
| **26.22+** | **9.1.1. За нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, настоящими правилами, должностными инструкциями влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.**  **Работодатель в соответствии со ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:**  ** замечание;**  ** выговор;**  ** увольнение по соответствующим основаниям.**  **9.1.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.**  **Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.**  **9.1.3. Дисциплинарное взыскание налагается Работодателем непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.**  **9.1.4. Служебное расследование нарушений работником Учреждения норм профессионального поведения и иных нарушений может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному работнику. Ход служебного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника, за исключением случаев, предусмотренных законом.**  **9.1.5. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При этом должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен предшествующая работа и поведение работника. Работодатель имеет право вместо наложения взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.**  **9.1.6. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.**  **Приказ доводится до сведения работников Учреждения в случаях необходимости защиты прав и интересов обучающихся**  **9.1.7. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания на работника не налагалось новое дисциплинарное взыскание, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию. Работодатель по своей инициативе или по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников имеет право снять взыскание до истечения года со дня его применения.** | **Пункты 9.1.1.-9.1.7 исключить, поскольку изложенное в них предусмотрено разделом 6 ПВТР.** | **исключены** |
| 26.23+ | 9.1.11. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной настоящим Кодексом или иными федеральными законами. | В пункте 9.1.11 и далее по тексту слова «настоящим Кодексом» заменить словами «ТК РФ» | **9.1.11. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.** |
| 26.24+ | Приложение № 1  к Правилам  внутреннего трудового распорядка  для работников государственного ГБПОУ СИТ  **СОГЛАСИЕ**  **Работника на изменение действующего графика сменности**  **Я\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(Ф.И.О.) профессия/должность, наименование структурного подразделения)**  **согласен на работу «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_ 20 г. с \_\_\_\_\_ часов до \_\_\_\_\_часов**    **вместо отсутствующего \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  **Дата, подпись) (Ф.И.О., профессия, наименование структурного подразделения)** | Приложние № 1 к ПВТР изложить в иной редакции, с учетом статьи 103 ТК РФ, Также учесть, что в представленной редакции «Согласие на изменение действующего графика сменности» содержит строку о согласии работника на работу « вместо отсутствующего». Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника оформляется и оплачивается в соответствии со статьями 60.2 и 151 ТК РФ и не имеет отношения к изменению графика сменности. | Приложение № 1  к Правилам  внутреннего трудового распорядка  для работников государственного ГБПОУ СИТ  **СОГЛАСИЕ**  **Работника на изменение действующего графика сменности**  **Я\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(Ф.И.О.) профессия/должность, наименование структурного подразделения)**  **согласен на работу согласно графика сменности от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_ 20 г. с \_\_\_\_\_ часов до \_\_\_\_\_часов.**    **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  **(Дата, подпись) (Ф.И.О., профессия, наименование структурного подразделения)** |
| 26.25+ |  | Приложения №4 и 9 к ПВТР объединить, поскольку они представляют собой образец акта об отказе работника предоставить письменное объяснение. | **Приложение № 9 удалено.** |
| **27**  **Приложение № 2 к КД** | | | |
| 27.1+ | 1.4. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих профессиональных стандартов , а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. | Пункт 1.4 привести в соответствие с п. 1.4 Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных профессиональных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Сахалинской области, утвержденного постановлением Правительства Сахалинской области от 28.04.2014 № 198 (далее – Положение № 198), дополнив после слов «работ и профессий рабочих» словами «профессиональных стандартов», заменив слово «критериев» словом «критериями», слово «утвержденных» заменить словом «утвержденными». | 1.4. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих профессиональных стандартов , а также критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. |
| **27.2** | 1.5. Лица, принимаемые на работу на должности работников образования, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения (далее – Комиссия), в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.  Лица, принимаемые на работу на общеотраслевые должности руководителей, специалистов и других служащих, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.  Лица, принимаемые на работу на должности работников культуры, искусства и кинематографии, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.  Лица, принимаемые на работу на должности медицинских и фармацевтических работников, не имеющие соответствующего дополнительного профессионального образования или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии, в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и необходимый стаж работы.  Лица, принимаемые на работу на должности специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.  Указанная Комиссия создана в Учреждении в целях коллегиального рассмотрения возможности приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует квалификационным требованиям, и вынесения соответствующих рекомендаций для работодателя. | **К пункту 1.5 оформить Приложением к Коллективному договору Положение об аттестационной комиссии, произведя на него ссылку в п. 1.5 Положения о системе оплаты труда.** | **???????** |
| 27.3+ | 1.6. Наименования должностей (профессий) работников Учреждения и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. | П. 1.6 привести в соответствие с п. 1.6 Положения №198, дополнив после слов «и профессий рабочих» словами «,профессиональными стандартами». | 1.6. Наименования должностей (профессий) работников Учреждения и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, профессиональными стандартами и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. |
| 27.4+ |  | К пункту 2.1 рассмотреть вопрос о целесообразности включения указанного в нем Приложения № 1 к Положению об оплате, которым установлены размеры должностных окладов ( ставок заработной платы) работников образования, поскольку каждое изменение размеров должностных окладов (ставок заработной платы), при их индексации повлечет за собой необходимость внесения изменений в коллективный договор. При необходимости наличия Приложения № 1 к Положению об оплате, п. 2.1 изложить в иной редакции, дополнив его ссылками на Приложения № 2,3,4,4.1,5 к Положению об оплате. | **Приложение № 1 исключить.**  **Также исключить пр. № 2,3,4,4.1,5.**  **По согласованию с гл. бухгалтером.**  Приложения удалены, ссылки по тексту тоже удалены. |
| 27.5+ | 2.2. Оклады профессий рабочих Учреждения устанавливаются в размерах, определяемых Правительством Сахалинской области, в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами.  Квалификационные разряды профессий рабочих устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. | Абз. 2 п. 2.2 привести в соответствие с абз. 2 п. 2.3 Положения № 198, дополнив после слов и профессий рабочих» словами «и(или) профессиональными стандартами» | 2.2. Оклады профессий рабочих Учреждения устанавливаются в размерах, определяемых Правительством Сахалинской области, в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами.  Квалификационные разряды профессий рабочих и (или) профессиональными стандартами устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. |
| **27.6** | **В Учреждении с учетом мнения представительного органа работников утверждается конкретный перечень должностей (профессий) работников, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы.** | **В п. 2.5 абзац после таблицы изложить в иной редакции, определив конкретный перечень должностей (профессий) работников, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы в соответствии с п. 2.7 Положения 198.** | **Необходим перечень.**  **Я так понимаю, надо просто прописать должности по направлениям, согласно утвержденному Положению «об организации сопровождения инвалидов и лиц с ОВЗ».**  **И не забываем основания:**  **Перечень:**  **Преподаватель**  **Мастер производственного обучения**  **Социальный педагог**  **Педагог психолог**  **воспитатель**  За работу в специальных (коррекционных) группах  для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (работникам, непосредственно занятым  в таких группах)  За работу с учащимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающимися в группах, не относящихся к специальным (коррекционным) (за каждого обучающегося с ограниченными возможностями здоровья) |
| 27.7+ | 2.7. Повышающий коэффициент внутридолжностного наименования (квалификационного категорирования) к должностному окладу специалиста, осуществляющего работу в области охраны труда (Приложение № 4 к настоящему Положению), при наличии в должностном наименовании слов "ведущий", "I категории", "первой категории", "II категории" в следующих размерах: | Абз. 1 п. 2.7 изложить в иной редакции, с учетом, что Приложением №4 к Положению об оплате установлены размеры должностных окладов специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда, а не работников культуры, искусства и кинематографии. | 2.6. Повышающий коэффициент внутридолжностного наименования (квалификационного категорирования) к должностному окладу специалиста, осуществляющего работу в области охраны труда, при наличии в должностном наименовании слов "ведущий", "I категории", "первой категории", "II категории" в следующих размерах: |
| 27.8+ | 2.9. Повышающий коэффициент образования устанавливается за наличие среднего или высшего профессионального образования по должностям, квалификационные характеристики которых содержат требования о наличии среднего или высшего профессионального образования, в следующих размерах: | Абз.1 п. 2.9 привести в соответствие с п. 2.11 Положения 198, изложив его в следующей редакции  Повышающий коэффициент образования устанавливается за наличие среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена или высшего образования по должностям, квалификационные характеристики которых содержат требования о наличии среднего профессионального или высшего образования, в следующих размерах. | 2.9 коэффициент образования устанавливается за наличие среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена или высшего образования по должностям, квалификационные характеристики которых содержат требования о наличии среднего профессионального или высшего образования, в следующих размерах. |
| 27.9+ | 2.11.Работникам, занимающим должности специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда (Приложение № 4 к настоящему Положению), повышающий коэффициент профессиональной квалификационной группы устанавливается к должностному окладу в размере 0,58. | П. 2.11 дополнить абзацем следующего содержания  Работникам, занимающим должности служащих, осуществляющих деятельность по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья, повышающий коэффициент профессиональной квалификационной группы устанавливается к должностному окладу в размере 0,45. | 2.11.Работникам, занимающим должности специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда, повышающий коэффициент профессиональной квалификационной группы устанавливается к должностному окладу в размере 0,58.  Работникам, занимающим должности служащих, осуществляющих деятельность по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья, повышающий коэффициент профессиональной квалификационной группы устанавливается к должностному окладу в размере 0,45. |
| 27.10+ | 2.12. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, предусмотренных пунктами 2.6 - 2.12 настоящего раздела Положения, не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы | П. 2.12 привести в соответствие с п. 2.14 Положения 198. Изложив его в следующей редакции  Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы. | 2.12. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы. |
| 27.11+ | **Дополнительные выплаты, предусмотренные пунктом 9 таблицы настоящего приложения, устанавливаются педагогическим работникам в порядке и на условиях, определяемых органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.**  Дополнительные выплаты исчисляются исходя из установленного должностного оклада, рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, рассчитанной с учетом фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, а работникам, которым в соответствии с пунктом 2.6 настоящего Положения установлен коэффициент специфики работы, - исходя из суммы установленного должностного оклада, рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, рассчитанной с учетом фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы.  **Основанием для снижения или прекращения указанных выплат по итогам работы могут являться служебные записки руководителей структурных подразделений, акты, протоколы проверок контролирующих организаций.** | Таблицу п. 3.1 дополнить п. 9, который упоминается в абзаце 1 после таблицы.  В абз. 2 после таблицы цифры «2.6» заменить цифрами «2.5»  Абз. 3 после таблицы исключить, поскольку установление выплат по дополнительным трудозатратам по обеспечению образовательного процесса производится исходя из фактического наличия оснований для их установления.  Условием для установления педагогическому работнику выплат по дополнительным трудозатратам в тех или иных размерах является фактическое выполнение им работ по дополнительным трудозатратам, в том числе осуществление классного руководства, проверки тетрадей, заведование отделениями, кабинетами, лабораториями и пр. Если работы по дополнительным трудозатратам по обеспечению образовательного процесса педагогическим работником не выполняются, то основания для установления выплат отсутствуют. | В абзаце 1 после таблицы п. 3.1 исключен.  Дополнительные выплаты исчисляются исходя из установленного должностного оклада, рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, рассчитанной с учетом фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, а работникам, которым в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения установлен коэффициент специфики работы, - исходя из суммы установленного должностного оклада, рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, рассчитанной с учетом фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы.  **Абз. 3 исключен.** |
| 27.12+ | 4.4. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра).  Размер повышенной оплаты составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы. | В абз.2 п. 4.4 после слова «процентов» дополнить словом « части». | 4.4. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра).  Размер повышенной оплаты составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы. |
| 27.13+ | 4.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается С учетом установленного ст. 153 РФ и постановлением Конституционного суда РФ от 28.10.2018 № 26-П, оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с применением всех установленных системой оплаты труда видов выплат (не менее чем в двойном размере тарифной ставки (оклада) и одинарном размере компенсационных и стимулирующих выплат) в двойном размере: работникам, получающим оклад (должностной оклад),- в размере 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 двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.  По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. | Абз.1 п. 4.5 изложить в следующей редакции  В соответствии со ст. 153 ТК РФ работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. С учетом постановления Конституционного суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с применением всех установленных системой оплаты труда видов выплат. | 4.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается С учетом установленного ст. 153 РФ и постановлением Конституционного суда РФ от 28.10.2018 № 26-П, оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с применением всех установленных системой оплаты труда видов выплат.  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. |
| 27.14+ | 4.8. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктами 4.2, 4.4, 4.5, 4.6 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного должностного оклада, рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, рассчитанной с учетом фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, а работникам, которым в соответствии с пунктом 2.6 настоящего Положения установлен коэффициент специфики работы, - исходя из суммы установленного должностного оклада, рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, рассчитанной с учетом фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы. | В п. 4.8 слова « должностного оклада» заменить словами оклада (должностного оклада) в первом случае, цифры «2.6» заменить цифрами «2.5» | 4.8. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктами 4.2, 4.4, 4.5, 4.6 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, рассчитанной с учетом фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, а работникам, которым в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения установлен коэффициент специфики работы, - исходя из суммы установленного должностного оклада, рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, рассчитанной с учетом фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы. |
| 27.15+ | 4.9. К заработной плате работников Учреждения применяются районный коэффициент и процентная надбавка, устанавливаемые федеральным законодательством и законодательством Сахалинской области, начисляемые на всю сумму заработной платы. | П. 4.9 привести в соответствие с п. 4.8 Положения 198, изложив его в следующей редакции  К заработной плате работников Учреждения в соответствии с законодательством РФ и законодательством Сахалинской области применяются районный коэффициент и процентная надбавка. | 4.9. К заработной плате работников Учреждения в соответствии с законодательством РФ и законодательством Сахалинской области применяются районный коэффициент и процентная надбавка. |
| 27.16+ | 5.1.1. выплаты за качество выполняемых работ в виде надбавок:   за профессиональное мастерство;   за классность водителям автомобилей;   молодым специалистам;   за ученую степень; | П. 5.1.1 привести в соответствие с п. 5.1.1 Положения 198, заменив слова «молодым специалистам» словами « выпускникам образовательных учреждений» | 5.1.1. выплаты за качество выполняемых работ в виде надбавок:   за профессиональное мастерство;   за классность водителям автомобилей;   выпускникам образовательных учреждений;   за ученую степень; |
| 27.17+ | 5.2. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, тарифицированным в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих не ниже 2 разряда, в размере до 50 процентов оклада.  Конкретные размеры и порядок выплаты надбавки за профессиональное мастерство устанавливаются Положением о порядке и размерах выплат надбавок за профессиональное мастерство работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Сахалинский индустриальный техникум» Водителям автомобилей за присвоенный класс квалификации (классность) устанавливается ежемесячная надбавка за классность в следующих размерах: | Первое предложение абз. 2 п. 5.2 изложить в следующей редакции  Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается в размерах, предусмотренных п. 3.1.1. Положения о порядке и условиях применения выплат стимулирующего характера (Приложение № 3 к коллективному договору. | 5.2. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, тарифицированным в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих не ниже 2 разряда, в размере до 50 процентов оклада.  Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается в размерах, предусмотренных п. 3.1.1. Положения о порядке и условиях применения выплат стимулирующего характера (Приложение № 3 к коллективному договору). Водителям автомобилей за присвоенный класс квалификации (классность) устанавливается ежемесячная надбавка за классность в следующих размерах: |
| 27.18+ | 5.3. Молодым специалистам из числа педагогических работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (далее - педагогические работники), в целях привлечения и укрепления кадрового педагогического состава устанавливается надбавка к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени, ставке заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) нагрузки в размере 35%.  5.3.1. Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении на должностях педагогических работников.  5.3.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет работы со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 5.4.4 и 5.4.5 настоящего Положения.  5.3.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты трудоустройства в Учреждение. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения, за исключением случаев, указанных в пункте 5.4.4 настоящего Положения.  5.3.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в Учреждение по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.  5.3.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения. | Пункты 5.3-5.3.5 привести в соответствие с п. 5.4 Положения198, изложив их в следующей редакции  Выпускникам образовательных учреждений, имеющим законченное среднее профессиональное или высшее образование, поступившим на работу в Учреждение по профилю полученного образования на должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, в возрасте до 30 лет, ( далее – выпускник), в целях привлечения и укрепления кадрового педагогического состава устанавливается надбавка выпускникам образовательных учреждений ( далее – надбавка) к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени, ставке заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в размере 35 процентов.  5.3.1.Выпускникам, приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается на период первых трех лет работы с даты начала работы в Учреждении.  5.3.2. Выпускникам , не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты начала работы в Учреждении до истечения трех лет после даты выдачи диплома образовательным учреждением, за исключением случаев, указанных в п. 5.3.3. настоящего Положения.  5.3.3. Выпускникам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью, родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты начала работы в Учреждении непосредственно по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.  5.3.4 Выпускникам, совмещающим обучение в образовательном учреждении с работой в Учреждении и продолжившим работу в нем, надбавка устанавливается на три года с даты выдачи диплома образовательным учреждением. | 5.3. Выпускникам образовательных учреждений, имеющим законченное среднее профессиональное или высшее образование, поступившим на работу в Учреждение по профилю полученного образования на должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, в возрасте до 30 лет, ( далее – выпускник), в целях привлечения и укрепления кадрового педагогического состава устанавливается надбавка выпускникам образовательных учреждений ( далее – надбавка) к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени, ставке заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в размере 35 процентов.  5.3.1. Выпускникам, приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается на период первых трех лет работы с даты начала работы в Учреждении.  5.3.2. Выпускникам , не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты начала работы в Учреждении до истечения трех лет после даты выдачи диплома образовательным учреждением, за исключением случаев, указанных в п. 5.3.3. настоящего Положения.  5.3.3. Выпускникам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью, родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты начала работы в Учреждении непосредственно по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.  5.3.4 Выпускникам, совмещающим обучение в образовательном учреждении с работой в Учреждении и продолжившим работу в нем, надбавка устанавливается на три года с даты выдачи диплома образовательным учреждением. |
| 27.19+ | 5.5. Работникам образования, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (Приложение N 1 к настоящему Положению), устанавливается надбавка за выслугу лет в порядке и на условиях согласно Приложению N 7 к настоящему Положению в следующих размерах.  Надбавка за выслугу лет не устанавливается молодым специалистам, которым установлена доплата в соответствии с пунктом 5.4 настоящего Положения. | В абз.1 п. 5.5 ссылку на Приложение №7 заменить ссылкой на Приложение №6, поскольку Приложение №7 к Положению об оплате отсутствует, а порядок установления надбавки за выслугу лет педагогическим работникам установлен Приложением №6.  Абз.2 привести в соответствие с п. 5.6 Положения198, изложив его в следующей редакции  Надбавка за выслугу лет не устанавливается работникам, которым установлена надбавка в соответствие с п. 5.3 настоящего Положения. | 5.5. Работникам образования, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, специалисту в области воспитания устанавливается надбавка за выслугу лет в порядке и на условиях согласно в следующих размерах:  Надбавка за выслугу лет не устанавливается Выпускникам, которым установлена |
| 27.20  + | 5.6. Работникам образования, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей   учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней и руководителей структурных подразделений (Приложение № 1 к настоящему Положению);   руководителям, специалистам и служащим общеотраслевых должностей (Приложение № 2 к настоящему Положению);   специалистам, осуществляющим работы в области охраны труда (Приложение № 3 к настоящему Положению),   медицинскому и фармацевтическому персоналу (Приложение № 4 к настоящему Положению)   работникам, осуществляющим деятельность по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья (Приложение № 5 к настоящему Положению).   устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы непосредственно в Учреждении в следующих размерах | Абзацы 1-7 п. 5.6 заменить абзацем следующего содержания  Работникам образования, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней и руководителей структурных подразделений, руководителям, специалистам и служащим общеотраслевых должностей, специалистам, осуществляющим работы в области охраны труда, работникам культуры, искусства и кинематографии, медицинским и фармацевтическим работникам, работникам, осуществляющим деятельность по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы непосредственно в Учреждении в следующих размерах: | 5.5. Работникам образования, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней и руководителей структурных подразделений, руководителям, специалистам и служащим общеотраслевых должностей, специалистам, осуществляющим работы в области охраны труда, работникам культуры, искусства и кинематографии, медицинским и фармацевтическим работникам, работникам, осуществляющим деятельность по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы непосредственно в Учреждении в следующих размерах: |
| 27.21+ | 5.7. Выплата премии по итогам работы (за месяц) осуществляется в пределах фонда оплаты труда на основании приказа руководителя по оценке результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.  Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.  Показатели премирования работников (критерии оценки результатов трудовой деятельности), конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам:  - работы за месяц**/ за квартал/ за год** устанавливаются Положением о порядке и условиях применения выплат стимулирующего характера в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Сахалинский индустриальный Техникум» с учетом мнения представительного органа работников. | В абз. 4 п. 5.7 слова «/ за квартал/за год» исключить, поскольку пунктом 4.1.4 предусмотрена премия по итогам работы за месяц и премия за выполнение особо важных и срочных работ. | 5.6. Выплата премии по итогам работы (за месяц) осуществляется в пределах фонда оплаты труда на основании приказа руководителя по оценке результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.  Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.  Показатели премирования работников (критерии оценки результатов трудовой деятельности), конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам:  - работы за месяц устанавливаются Положением о порядке и условиях применения выплат стимулирующего характера в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Сахалинский индустриальный Техникум» с учетом мнения представительного органа работников. |
| 27.22+ | 5.9. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 5.2 - 5.7 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного должностного оклада, оклада, рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, рассчитанной с учетом фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, а работникам, которым в соответствии с пунктом 2.6 настоящего Положения установлен коэффициент специфики работы, - исходя из суммы установленного должностного оклада, рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, рассчитанной с учетом фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы. | В п. 5.9 цифры «2.6» заменить на «2.5» | 5.8. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 5.2 - 5.7 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного должностного оклада, оклада, рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, рассчитанной с учетом фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, а работникам, которым в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения установлен коэффициент специфики работы, - исходя из суммы установленного должностного оклада, рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, рассчитанной с учетом фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы. |
| **27.23+** | **6.2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается с учетом требований к квалификации в соответствии с Приложением N 8 "Должностной оклад руководителей Учреждений" к настоящему Положению.** | **П. 6.2 исключить, поскольку условия оплаты труда руководителю Учреждения устанавливаются органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя.** | **исключен** |
| 27.24+ | 6.4. Заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:   коэффициент масштаба управления;  ** коэффициент особенностей руководства.**  Размеры выплат по повышающим коэффициентам к должностным окладам определяются путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент. | В п. 6.4 в случае отсутствия у Учреждения филиалов или центров опережающей профессиональной подготовки слова «коэффициент особенностей работы» исключить, поскольку в соответствии с п. 6.4.2 Положения 198 повышающий коэффициент особенностей руководства устанавливается при наличии филиалов или центров опережающей профессиональной подготовки. В случае наличия указанных филиалов, центров, в разделе 6 предусмотреть порядок установления и размер повышающего коэффициента особенностей руководства для заместителей директора Учреждения, главного бухгалтера. | 6.3. Заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:   коэффициент масштаба управления;  Размеры выплат по повышающим коэффициентам к должностным окладам определяются путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент. |
| 27.25+ | 6.5. С учетом условий труда заместителям директора, главному бухгалтеру к должностному окладу **могут устанавливаться** выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения | В п. 6.5 слова «могут устанавливаться» заменить словами «устанавливаются» | 6.5. С учетом условий труда заместителям директора, главному бухгалтеру к должностному окладу устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения |
| **27.26+** | **6.6.1. Премирование руководителя Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения и индивидуальных показателей руководителя, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.**  **Размеры премирования руководителя Учреждения, порядок и критерии премирования устанавливаются органом исполнительной власти Сахалинской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.**  **Премия за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается наиболее отличившимся руководителям Учреждений по согласованию с должностным лицом Правительства Сахалинской области, осуществляющим контроль за деятельностью и координацию работы органа исполнительной власти Сахалинской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, по форме Представления о премировании руководителя государственного учреждения Сахалинской области за выполнение особо важных и сложных, исходя из следующих критериев:**  **(в ред. Постановления Правительства Сахалинской области от 17.09.2021 N 379)**  ** качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений Правительства Сахалинской области, руководителя органа исполнительной власти Сахалинской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения;**  **(в ред. Постановления Правительства Сахалинской области от 17.09.2021 N 379)**  ** внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности.**  **Единовременная выплата за высокие результаты работы устанавливается руководителю Учреждения по итогам независимой оценки качества.**   * 1. **Должностной оклад, а также выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются органом исполнительной власти Сахалинской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.** | **П. 6.6.1, 6.8 исключить, поскольку условия оплаты труда руководителю Учреждения устанавливаются органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя.** | **исключены** |
| **27.27+** | **Раздел 7 . Формирование фонда оплаты труда и другие вопросы** | **Раздел 7 исключить, поскольку формирование фонда оплаты труда не является предметом коллективно-договорного регулирования, а изложенное в п. 7.7 не имеет отношение к оплате труда. Порядок использования экономии фонда оплаты труда необходимо предусмотреть либо в отдельном разделе коллективного договора, либо в отдельном Положении.** | **Исключен.** |
| 27.28+ |  | Рассмотреть вопрос целесообразности включения в коллективный договор Приложений № 1-4,4.1,5 к Положению об оплате, поскольку каждое изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при их индексации повлечет за собой необходимость внесения изменений в коллективный договор, одновременно исключив ссылки на указанные приложения в тексте Положения.  При наличии необходимости сохранения Приложений № 1-4,4.1,5 к Положению о системе оплаты труда, из Приложения №2 абзац после таблицы исключить, поскольку должности с применением должностного наименования «старший» Приложением не предусмотрены. | Удалены приложения 1-5 к Пол об оплате труда. |
| 27.29+ |  | В приложении 6 к Положению об оплате:  1) в п. 1 слова « 5.6 положения об оплате труда» заменить словами « 5.5 Положения о системе оплаты труда».  2) в п. 2 цифры «2.6» заменить цифрами «2.5»  30 во втором предложении п. 7 после слов «трудовая книжка» дополнить словами «и(или) сведения о трудовой деятельности».  4) треть предложение п. 7 изложить в следующей редакции:  При отсутствии записей и (или) сведений о трудовой деятельности работника, исчисление стажа производится на основании других подтверждающих документов (справка с прежнего места работы, архивная справка и т.д.)  5)п.1 графы 2 Перечня №1 привести в соответствие с Перечнем №1 Приложения №9 к Положению198, дополнив после слов «учителя-логопеды (логопеды)» словами «тьюторы, педагоги-библиотекари». | исправлено |
| **28** | **В приложении 3 к коллективному договору** |  |  |
| 28.1+ | 2.1.1. выплаты за качество выполняемых работ в виде надбавок:   за профессиональное мастерство;   за классность водителям автомобилей;   молодым специалистам;   за ученую степень; | П. 2.1.1 привести в соответствие с п. 5.1.1. Положения 198, заменив слова «молодым специалистам» словами «выпускникам образовательных учрежденипй» | 2.1.1. выплаты за качество выполняемых работ в виде надбавок:   за профессиональное мастерство;   за классность водителям автомобилей;   выпускникам образовательных учрежденипй;   за ученую степень; |
| 28.2+ | 3.1.1. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, тарифицированным в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих не ниже 2 разряда, в размере до 50 процентов оклада.  Размер надбавки исчисляется в процентах к окладу, рассчитанному пропорционально отработанному времени.  **Конкретные размеры и порядок выплаты надбавки за профессиональное мастерство устанавливаются Положением о порядке и размерах выплат надбавок за профессиональное мастерство работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Сахалинский индустриальный техникум» (Приложение № 4 к настоящему Положению).**  Размер надбавки за профессиональное мастерство устанавливается к окладу в следующих размерах:  2 разряд – 35 процентов;  3 разряд – 40 процентов;  4 разряд – 45 процентов;  5 разряд и выше – 50 процентов. | абз. 3 п.3.1.1 исключить,  поскольку Приложение №4 к Положению о порядке и условиях применения выплат стимулирующего характера отсутствуют, а конкретные размеры надбавки за профессиональное мастерство уже установлены абз. 5-8 п. 3.1.1 | 3.1.1. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, тарифицированным в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих не ниже 2 разряда, в размере до 50 процентов оклада.  Размер надбавки исчисляется в процентах к окладу, рассчитанному пропорционально отработанному времени.  Размер надбавки за профессиональное мастерство устанавливается к окладу в следующих размерах:  2 разряд – 35 процентов;  3 разряд – 40 процентов;  4 разряд – 45 процентов;  5 разряд и выше – 50 процентов. |
| 28.3+ | 3.1.3. Надбавка молодым специалистам. Молодым специалистам из числа педагогических работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (далее - педагогические работники), в целях привлечения и укрепления кадрового педагогического состава устанавливается надбавка к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени, ставке заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в размере 35%.  Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении на должностях педагогических работников.  Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет работы со дня заключения трудового договора.  Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты трудоустройства в Учреждение.  Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения, за исключением уважительных случаев, указанных в следующем абзаце.  Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в Учреждение по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.  Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой, надбавка устанавливается на три года с даты окончания образовательного учреждения. | П. 3.1.3 привести в соответствие с п. 5.4 Положения 198, изложив его в следующей редакции  Выпускникам образовательных учреждений, имеющим законченное среднее профессиональное или высшее образование, поступившим на работу в Учреждение по профилю полученного образования на должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, в возрасте до 30 лет (далее – выпускники), в целях привлечения и укрепления кадрового педагогического состава, устанавливается надбавка выпускникам образовательных учреждений (далее – надбавка) к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени, ставке заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в размере 35 процентов.  Выпускникам, приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается на период первых трех лет работы с даты начала работы в Учреждении..  Выпускникам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты начала работы в Учреждении до истечении трех лет после даты выдачи диплома образовательным Учреждением, за исключением случаев, указанных в следующем абзаце.  Выпускникам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности, при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты начала работы в Учреждении непосредственно по окончании указанных событий и при предоставлении подтверждающих документов.  Выпускникам, совмещающим обучение в образовательном учреждении с работой в Учреждении и продолжившим работу в нем, надбавка устанавливается на три года с даты выдачи диплома образовательным учреждением. | 3.1.3. Выпускникам образовательных учреждений, имеющим законченное среднее профессиональное или высшее образование, поступившим на работу в Учреждение по профилю полученного образования на должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, в возрасте до 30 лет (далее – выпускники), в целях привлечения и укрепления кадрового педагогического состава, устанавливается надбавка выпускникам образовательных учреждений (далее – надбавка) к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени, ставке заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в размере 35 процентов.  Выпускникам, приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается на период первых трех лет работы с даты начала работы в Учреждении..  Выпускникам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты начала работы в Учреждении до истечении трех лет после даты выдачи диплома образовательным Учреждением, за исключением случаев, указанных в следующем абзаце.  Выпускникам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности, при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты начала работы в Учреждении непосредственно по окончании указанных событий и при предоставлении подтверждающих документов.  Выпускникам, совмещающим обучение в образовательном учреждении с работой в Учреждении и продолжившим работу в нем, надбавка устанавливается на три года с даты выдачи диплома образовательным учреждением. |
| 28.4+ | Надбавка за выслугу лет не устанавливается молодым специалистам, которым установлена доплата в соответствии с подпунктом 3.1.3 пункта 3.1 настоящего Положения | Абз.2 п. 3.2 привести в соответствие с п. 5.6 Положения 198, изложив его в следующей редакции  Надбавка за выслугу лет не устанавливается работникам, которым установлена надбавка в соответствии с п. 3.1.3 настоящего Положения. | Надбавка за выслугу лет не устанавливается работникам, которым установлена надбавка в соответствии с п. 3.1.3 настоящего Положения. |
| 28.5+ | 3.3. Надбавка за стаж непрерывной работы в Учреждении устанавливается работникам образования, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней и руководителей структурных подразделений; руководителям, специалистам и служащим общеотраслевых должностей; специалистам, осуществляющим работы в области охраны труда; работникам культуры, искусства и кинематографии; медицинскому и фармацевтическому персоналу (Приложения №№ 1,2,3,4,5 к Положению о системе оплаты труда) в следующих размерах:  Надбавка за стаж непрерывной работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки. Право на изменение размера указанной надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа непрерывной работы в **конкретном** Учреждении. | Абз. 1 п. 3.3 изложить в следующей редакции  Работникам образования, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней и руководителей структурных подразделений, руководителям, специалистам и служащим общеотраслевых должностей, специалистам, осуществляющим работы в области охраны труда, работникам культуры, искусства и кинематографии. Медицинским и фармацевтическим работникам, осуществляющим деятельность по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы непосредственно в Учреждении в следующих размерах:  В абз. 3 слово «конкретном» исключить. | 3.3. Работникам образования, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней и руководителей структурных подразделений, руководителям, специалистам и служащим общеотраслевых должностей, специалистам, осуществляющим работы в области охраны труда, работникам культуры, искусства и кинематографии. Медицинским и фармацевтическим работникам, осуществляющим деятельность по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы непосредственно в Учреждении в следующих размерах:  Надбавка за стаж непрерывной работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки. Право на изменение размера указанной надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа непрерывной работы в Учреждении. |
| 28.6+ | 3.4.1. Премия - это выплата, которая назначается по решению работодателя в порядке, предусмотренном настоящим Положением о премировании, принятым в соответствии с ч. 2 ст. 135 ТК РФ. Премия - не гарантированная выплата, ее размер не фиксированный, работодатель может принять решение о выплате в зависимости от оценки результатов труда и финансово-хозяйственных результатов. | Абз. 1 п. 3.4.1 изложить в иной редакции, с учетом, что премия по итогам работы за месяц, установленная системой оплаты труда Учреждения, выплачивается в пределах средств, предусмотренных на эти цели, при формировании фонда оплаты труда, по итогам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей примирования, а не на основании решения работодателя о ее выплате в зависимости от оценки результатов труда и финансово-хозяйственных результатов. | 3.4.1. Премия по итогам работы за месяц, установленная системой оплаты труда Учреждения, выплачивается в пределах средств, предусмотренных на эти цели, при формировании фонда оплаты труда, по итогам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования. |
| 28.7 | Приложения №4 и5 к Положению отсутствуют. | К абз.6 п. 3.4.1 указанное в нем Приложение №5 к Положению оформить Приложением, поскольку в представленной редакции оно отсутствует | **Добавлено приложение:**  **Пр 4 удалено - ( п. 5.2 Пол об опл)**  приложение №5 «Основания для снижения размера премии по итогам работы за месяц» |
| 28.8+ | 3.4.4. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 3.1-3.3 и пунктом 3.4.1 Положения, исчисляются исходя из установленного должностного оклада, рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, рассчитанной с учетом фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, а работникам, которым в соответствии с пунктом 2.6 Положения о системе оплаты труда установлен коэффициент специфики работы, - исходя из суммы установленного должностного оклада, рассчитанного пропорционального отработанному времени, ставки заработной платы, рассчитанной с учетом фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы. | В п. 3.4.4 после слов «должностного оклада,» в первом случае дополнить словом «оклад», цифры «2.6» заменить цифрами «2.5». | 3.4.4. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 3.1-3.3 и пунктом 3.4.1 Положения, исчисляются исходя из установленного должностного оклада, оклада рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, рассчитанной с учетом фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, а работникам, которым в соответствии с пунктом 2.5 Положения о системе оплаты труда установлен коэффициент специфики работы, - исходя из суммы установленного должностного оклада, рассчитанного пропорционального отработанному времени, ставки заработной платы, рассчитанной с учетом фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы. |
| 28.9+ | 2.7. Ежемесячная надбавка за классность устанавливается в следующих размерах:   водителю 2-го класса - 10% **должностного** оклада;   водителю 1-го класса - 25% **должностного** оклада.  4.3. Заявление водителя о присвоении класса квалификации на имя председателя комиссии принимается секретарем комиссии. К заявлению прилагаются:   * копия трудовой книжки; * копия водительского удостоверения; * ходатайство о присвоении класса квалификации руководителя структурного подразделения. | В Приложении №1 к Положению о порядке и условиях применения выплат стимулирующего характера:  1) в п. 2.7 слова «должностного оклада» заменить словом «оклада» в обоих случаях, поскольку «водитель автомобиля» - это не должность, а профессия рабочего. В соответствии с постановлением Правительства Сахалинской области от 23.08.2012 № 423 .  2) абз. 2 п. 4.3 привести в соответствие с п. 4.3 Приложения № 8 к Положению 198, изложив его в следующей редакции  Копия трудовой книжки и (или) сведения о трудовой деятельности | 2.7. Ежемесячная надбавка за классность устанавливается в следующих размерах:   водителю 2-го класса - 10% оклада;   водителю 1-го класса - 25% оклада.  4.3. Заявление водителя о присвоении класса квалификации на имя председателя комиссии принимается секретарем комиссии. К заявлению прилагаются:   Копия трудовой книжки и (или) сведения о трудовой деятельности;   копия водительского удостоверения;   ходатайство о присвоении класса квалификации руководителя структурного подразделения. |
| 28.10+ | 8. Исчисление стажа работы производится специалистом по кадрам. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка. При отсутствии записей в трудовой книжке могут быть предъявлены другие подтверждающие работу документы (справка с прежнего места работы, архивная справка и т.п.). | В Приложении №2 к Положению о порядке и условиях применения выплат стимулирующего характера:  1) во втором предложении п. 8 поле слов «трудовая книжка» дополнить словами «и(или) сведения о трудовой деятельности».  2) третье предложение п.8 изложить в следующей редакции  При отсутствии записей в трудовой книжке и (или) сведений о трудовой деятельности работника исчисление стажа производится на основании других подтверждающих документов (справка с прежнего местра работы, архивная справка и т.п.).  3) п. 1 графы 2 Перечня № 1 привести в соответствие с Перечнем № 1 Приложения № 9 к Положению 198, добавив после слов «учителя-логопеды (логопеды)» слова «тьюторы, педагоги-библиотекари. | 8. Исчисление стажа работы производится специалистом по кадрам. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка и(или) сведения о трудовой деятельности.  При отсутствии записей в трудовой книжке и (или) сведений о трудовой деятельности работника исчисление стажа производится на основании других подтверждающих документов (справка с прежнего места работы, архивная справка и т.п.).  Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды (логопеды), тьюторы, педагоги-библиотекари, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старший мастера, мастера……. |
| 28.11 |  | В Приложении №3 к Положению о порядке и условиях применения выплат стимулирующего характера:  1) пересмотреть показатели ежемесячного примирования работников, поскольку часть из них либо являются должностными (трудовыми) обязанностями работников, либо носят абстрактный характер и не позволяют объективно оценить труд работников.  Например, показатели, содержащие слова «разработка, внедрение», «организация работы», «обеспечение выдачи», «участие в мероприятиях различного уровня», « разработка и обновление программно-методического обеспечения», «наличие и распространение передового педагогического опыта», «организация и кураторство», «работа в проектных и рабочих группах», «подготовка и проведение», «участие в разработке учебно-методической документации», «подготовка аналитических и отчетных материалов», «подготовка и предоставление», «организация и руководство», являются трудовыми (должностными) обязанностями по той или иной профессии (должности).  Показатели, содержащие слова «эффективность работы», «эффективная работа», « качественное составление», «повышение профессионального мастерства» и т.д. носят абстрактный характер и не позволяют объективно оценить труд работников.  Выполнение показателей, содержащих слова « своевременное», « своевременный», невозможно оценить без установления сроков.  Следует установить количественное значение для оценки показателя №3 «Выполнение гос задания (выполнение контрольных цифр приема, сохранность контингента (динамика отчислений)», установленного для заместителя директора по УПР и заместителя директора по СВ и ВР.  Такой показатель премирования, как «Содействие в трудоустройстве выпускников.....", установленный мастеру ПО, преподавателю, преподавателю-организатору ОБЖ и руководителю физ воспитания, не применим, поскольку такая работа не имеет отношения к обязанностям указанных работников.  2) в графе 4 таблицы пересмотреть процент успеваемости по результатам текущей и промежуточной аттестации по показателю №5, установленному мастеру ПО, преподавателю, преподавателю-организатору ОБЖ и руководителю физ воспитания, поскольку, исходя из представленной редакции неясно, какой размер премии будет установлен работнику:  - в случае, если процент успеваемости по результатам промежуточной или текущей аттестации будет равен 30 ( 0 или 10% премии);  - в случае, если процент успеваемости по результатам промежуточной или текущей аттестации будет равен 60 ( 10 или 15% премии); | **??????** |
| 28.12 |  | Учитывая, что п. 7.4 Положения 198 предусмотрено, что на выплату премий работникам предусматриваются средства в размере 55% от суммы двенадцатикратного размера окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, следует предусмотреть размеры премии по показателям, установленным для дежурного по общежитию, поскольку в результате их суммирования, итоговый размер премии составит 65%, а не 55%.  4) п. 3.2 исключить из раздела 3 таблицы, изложенное в нем оформить отдельным разделом, поскольку должность начальника гаража в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 ; 247н относится к 5-му квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы « Общеотраслевые должности служащих второго уровня», а не к 3-му квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей руководителей стру4ктурных подразделений.  Одновременно необходимо предусмотреть должность начальника гаража, требования к квалификации и размер должностного оклада в Приложении №2 к Положению №2 о системе труда.  5) установить показатели для выплаты премии по итогам работы за месяц для должностей – **ведущий экономист, ведущий юрисконсульт, заместитель главного бухгалтера, библиотекарь 2 категории, библиотекарь 1 категории, ведущий библиотекарь, ассистент по оказанию технической помощи, поскольку указанные должности предусмотрены** Приложениями №2,4.1 и 5 к Положению об оплате труда. Если такие должности фактически предусмотрены штатным расписанием, **либо исключить их из указанных приложений.** | ??????  **Указанные специалисты отсутствуют в штатном расписании.**  **Приложения исключены.** |
| 29 **В Приложении № 3.1 к коллективному договору:** | | | |
| 29.1+ | 1.2. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, устанавливающим конкретные размеры, условия и порядок установления и осуществления выплат социального характера, в том числе материальной помощи, не входящих в систему оплаты труда, осуществляемых за счет средств экономии фонда оплаты труда. | В п. 1.2 после слов «материальной помощи» дополнить словами «единовременных премий». | 1.2. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, устанавливающим конкретные размеры, условия и порядок установления и осуществления выплат социального характера, в том числе материальной помощи, единовременных премий не входящих в систему оплаты труда, осуществляемых за счет средств экономии фонда оплаты труда. |
| **29.2+** | **2. Источники формирования экономии фонда оплаты труда**  **2.1. Экономия фонда оплаты труда формируется в пределах установленного фонда оплаты труда и включает в себя неиспользованные средства базовой части фонда оплаты труда, образовавшиеся вследствие временной нетрудоспособности работников; оформления работниками отпусков без сохранения заработной платы; начисления не в полном объеме премиальных выплат по итогам работы за месяц по оценке результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников; за счет наличия вакантных должностей в штатном расписании и т.д.;**  **2.2. Установление выплат компенсационного, стимулирующего характера должно осуществляться в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами и соглашениями, на основании перечней видов выплат компенсационного, стимулирующего характера в государственных учреждениях Сахалинской области, утверждаемых Правительством Сахалинской области.** | **Раздел 2, исключить, поскольку формирование экономии фонда оплаты труда не является предметом коллективно-договорного урегулирования, а изложенное в п. 2.2 не имеет отношения к выплатам, осуществляемым за счет экономии фонда оплаты труда .** | **исключен** |
| 29.3+ | 3.1. За счет экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения могут производиться следующие виды выплат:   материальная помощь;   единовременные премии, не входящие в систему оплату труда. | В абз.1 п. 3.1 слова « могут производиться» заменить словом «осуществляются. | 3.1. За счет экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения осуществляются следующие виды выплат:   материальная помощь;   единовременные премии, не входящие в систему оплату труда. |
| 29.4+ | 3.1.1. Материальная помощь работникам Учреждения может в следующих случаях:   в связи с рождением детей у работника, с бракосочетанием - в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей, при предъявлении копии подтверждающих документов; | В абз. 1 п. 3.1.1. слово «может» заменить словом «оказывается» | 2.1.1. Материальная помощь работникам Учреждения оказывается в следующих случаях:  - в связи с бракосочетанием, рождением детей работника - 15000 рублей;  - в связи со смертью близких родственников работника (родители,супруг(-а),дети) - 15000 рублей;  В случае смерти работника материальная помощь в размере до 25000 рублей выплачивается супругу (супруге), одному из родителей, детей или иному лицу, взявшему на себя обязанность осуществить погребение умершего;  - в связи с утратой или повреждением имущества работника в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария инженерных систем и другие чрезвычайные ситуации) - в размере фактических расходов, но не более 50000 рублей, при предъявлении подтверждающих документов из соответствующих органов;  - в связи с проведением специализированного лечения работника по заключению медицинской организации - в размере фактических расходов, но не более 50000 рублей. |
| 29.5+ | 3.1.2. Единовременные премии, не входящие в систему оплату труда:  Единовременное (разовое) премирование осуществляется в следующих случаях и размерах:   в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - *до* 5000 рублей;   по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием, 65-летием, 70-летием со дня рождения) - **до** 5000 рублей. | В п. 3.1.2 установить конкретные размеры единовременного премирования в случае увольнения работника, в связи с выходом на пенсию и по случаю юбилейных дат, исключив предлог «до» | **2.1.2. Единовременные премии, не входящие в систему оплату труда:**  Единовременное (разовое) премирование осуществляется в следующих случаях и размерах:   - по случаю юбилейных дат (50, 55, 60, 65, 70 лет и т.д.) - 15000 рублей;  - в честь Дня защитника Отечества (23 февраля), Международного женского дня (8 марта), юбилейной даты со дня образования Учреждения (20, 25, 30 лет и т.д.) - 7000 рублей;  - в случае увольнения в связи с выходом на пенсию впервые - 15000 рублей.в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - 5000 рублей;   по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием, 65-летием, 70-летием со дня рождения) - 5000 рублей. |
| 29.6+ |  | В п. 3 таблицы указать полное наименование органа власти «Министерства образования», исключив дублирование, слово «Администрации» заменить словом «Правительства». | Министерства Образования РФ 5000  Правительства Сахалинской области, Сахалинской областной думы 3500 |
| **29.7+** | **3.5. Выплаты за счет экономии фонда труда, перечисленные в пункте 3.1. настоящего Положения не производятся работникам, работающим по совместительству и заключившим срочный трудовой договор (до трех месяцев).** | **П. 3.5 исключить, поскольку положения коллективного договора, в т.ч. и Приложений к нему, распространяются на всех работников Учреждения, независимо от того, работает ли работник по основному месту работы или по совместительству, заключен ли с работником трудовой договор на неопределенный срок или срочный трудовой договор.** | **Исключен.** |
| 29.8 | **3.5. Выплаты, предусмотренные в пункте 3.1 настоящего Положения осуществляются одновременно с выплатой заработной платы за текущий месяц.** | П. 3.6 изложить в иной редакции, поскольку выплаты социального характера носят единовременный характер и не могут выплачиваться « «одновременно с выплатой заработной платы за текущий месяц» | 3.5. Выплаты, предусмотренные в пункте 3.1 настоящего Положения осуществляются до 7 числа следующего за месяцем, в котором издан приказ о назначении выплаты. |
| **30+** |  | **Приложение №4 к коллективному договору исключить, предусмотрев изложенное в нем в отдельном Положении о создании СУОТ, поскольку обеспечение работников СИЗ является одним из основных процессов по охране труда в рамках создания и функционирования СУОТ (пункты 47,54 приказа Минтруда рф ОТ 219.10.2021 № 776Н).**  **Также учесть, что с 01.09.2023 вступят в силу новые Правила обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами»(приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 № 766Н), в соответствии с которым работодатель обязан:**  **- утвердить локальные нормативные акты (ЛНА) нормы бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств работникам организации;**  **- утвердить ЛНА порядок обеспечения работников СИЗ и СС, распределение обязанностей и ответственности должностных лиц за этапы обеспечения работников СИЗ и СС. Порядок должен включать в себя порядок выявления потребности работников в СИЗ, предупредительно-плановый характер закупки (аренды, аутсортинга) СИЗ, порядок выдачи, эксплуатации (использования), входного контроля, хранения, ухода (обслуживания), вывода изз эксплуатации и утилизации СИЗ, порядок информирования работников по вопросакм обеспечения СИЗ, а также контроль за обеспеченностью работников СИЗ и их применением и анализ результатов контроля;**  **- другие.**  **Кроме того, в представленнной редакции Приложения №4:**  **- к п. 2.11 учесть, что конкретный комплект выдаваемых работнику теплых СИЗ должен быть включен непосредственно в Перечень по конкретной профессии в случае выполнения работниками наружных работ зимой, согласно п.п. «б» п. 1 примечания к прик5азу Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997н;**  **- наименование Приложения № 1 к Положению о выдаче СИЗ привести в соответствие с наименованием данного Положения;**  **- по строкам 10.12 таблицы: свыше типовых норм предусмотрен «головной убор». В случае выдачи кухоннному рабочему и повару СИЗ свыше типовых норм, которые должны выдаваться с учетом финансово-экономического положения работодателя, необходимор оформить отдельню таблицу в коллективном договоре применительно к конкретной проофессии (приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 № 290н). В случае, если «головной убор» относится к санитарной одежде, то также выделить в отдельную таблицу с соответствующим ее наименованием;**  **- в строке 17 таблицы исключить СИЗ при работе с этилированным бензином на основании Федерального закона от 22.03.2003 № 34-ФЗ;**  **- св строке 23 таблицы указать СИЗ по фактически выполняемой работе электромонтером (например, работы, связанные с риском возникновения эл. Дуги:**  **Это работы под напряжением работы под наведенным напряжением; производство оперативных переключений; проведение испытаний оборудования повышенным напряжением и пр.)**  **- примечание после таблицы исключить, поскольку изложенное в нем не относится к порядку выдачи СИЗ.** | **ИСКЛЮЧЕН** |
| 31 |  | С целью создания и функционирования системы управления охраной труда (далее – СУОТ) в соответствии со ст. 214 ТК РФ Примерным положением о системе управления охраной труда (приказ Минтруда РФ от 29.01.2021 № 776н), Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях (приказ Минтруда РФ от 20.04.2022 № 223н)  Рекомендуем:  - установить структуру, порядок функционирования СУОТ, перечень основных процессов СУОТ в целях обеспечения ее функционирования (оценку профессиональных рисков, проведение обучения работников, медицинских осмотров, обеспечение СИЗ и др.) с учетом специфики своей деятельности в локальном нормативном акте о создании СУОТ;  - утвердить политику (стратегию) в области охраны труда локальным актом (разделом локального акта) работодателя с учетом мнения выборного органа первичной проф. Организации или иного уполномоченного работниками органа;  - утвердить перечень идентифицированных (выявленных) опасностей, перечень (реестр) рисков, план мероприятий по управлению профессиональными рисками;  Утвердить локальный акт, в к4отором отразить данные о проведенной оценке профессиональных рисков на рабочих местах и (или) на объекте, в т.ч. дату проведения, сведения ознакомления работников с результатами оценки профессиональных рисков.  Учесть, что вышеуказанные ЛНА не являются приложениями к коллективному договору. | **ЛНД в проекте.** |
| 32 |  | С целью развития и совершенствования работы по охране труда, направленной на обеспечение профилактики несчастных случаев на производстве и снижение профессиональной заболеваемости, рекомендуем:  - присоединиться к концепции «Vision zero» или « Нулевой травматизм», которая предлагает семь золотых правил, способствующих эффективному функционированию СУОТ (прямая ссылка // visionzero.global/ru).  Ознакомиться с руководством «Семь» золотых правил» производства с нулевым травматизмом и безопасными условиями труда» можно на сайте агентства…….. | **В работе.** |
| 33 |  | Включить в коллективный договор обязательства работодателя по внедрению корпоративных программ по укреплению здоровья работников…….. | Вопрос на рассмотрении. |
| 34 |  | Включить в коллективный договор обязательства работодателя по созданию условий для осуществления сопровождаемого содействия занятости инвалидов, т.е. оаказанию индивидуальной помощи нуждающимся в дополнительных мерах содействия принимаемым и принятым на работу гражданам из числа инвалидов с учетом инвалидов с учетом рекомендаций индивидуальной программы реабилитации или абилитации об имеющихся у него ограничениях жизнедеятельности, а также о показанных видах трудовой деятельности, путем приспособления с учетом его потребностей маршрута передвижения по территории организации, обеспечения доступности необходимых служебных помещений и информации, оснащения (оборудования) специального рабочего места, определения особенностей распорядка рабочего дня с учетом требований трудового законодательства, закрепления, при необходимости, наставника ( с. 21-24 ФЗ от 24.11.1995 № 181-ФЗ…….. |
| 35 |  | Включить в коллективный договор дополнительные льготы и преимущества для женщин, имеющих детей, в целях создания условий для совмещения ими обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью, а также предусмотреть возможность профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет ( п.п. «а» рп. 3 Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 606….. |
|  |  |  |  |