

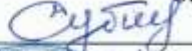
ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель Общего собрания
трудоого коллектива МАОУ СОШ № 3
имени Героя России Сергея Ромашина г.
Южно-Сахалинска

 / И.Н. Пуненкова /
«24» марта 2022 года

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор МАОУ СОШ № 3 имени Героя
России Сергея Ромашина г. Южно-
Сахалинска

 / Н.Г. Дубина /
«24» марта 2022 года.

Утверждены Приказом от 24.03. 2022 г. № 01-2408/1



**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2022-2025 ГОДЫ
МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И РАБОТНИКАМИ
МАОУ СОШ № 3 ИМЕНИ ГЕРОЯ РОССИИ СЕРГЕЯ РОМАШИНА
г.ЮЖНО – САХАЛИНСКА**

г.Южно-Сахалинск

2022 год

1. В соответствии с пунктами 1.8 и 9.1 коллективного договора, титульный лист в части сроков действия коллективного договора считать заключенным на 2021-2024 годы.

1.1. Пункт 2.4.4.в соответствии со ст.65 ТК РФ Приложения № 1 к коллективному договору в части документов, предоставляемых работником при приёме на работу исключить.

1.2. В п.7. Приложения № 3 добавить текст и изложить в следующей редакции: « в соответствии с пунктом 21 Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденных приказом Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997н: подсобному рабочему бесплатно выдавать специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты - норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты) для подсобного рабочего при работе с углем, песком, коксом, торфом и битумом:

- комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов 1шт;
- перчатки с полимерным покрытием 12 пар;
- очки защитные до износа; средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее до износа.

При работе с кислотами и едкими веществами:

- костюм для защиты от растворов кислот и щелочей 1 шт;
- сапоги резиновые с защитным подноском 1 пара;
- перчатки резиновые или из полимерных материалов 12 пар;
- очки защитные до износа;
- средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее до износа.

При работе с лесоматериалами:

- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 1шт;
- перчатки с полимерным покрытием 12 пар;
- очки защитные до износа.

При работе с прочими грузами, материалами:

- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 1шт;
- перчатки с полимерным покрытием 12 пар.

При работе с горячим металлом:

- костюм для защиты от повышенных температур 1 шт;
- фартук для защиты от повышенных температур 2 шт;
- перчатки с полимерным покрытием 12 пар;
- очки защитные до износа.

При работе с жидкими ядохимикатами:

- костюм для защиты от растворов кислот и щелочей или 1 шт;
- комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов до износа;
- фартук для защиты от растворов кислот и щелочей 1 шт;
- сапоги резиновые с защитным подноском 1 пара;
- нарукавники из полимерных материалов до износа;

- перчатки резиновые или из полимерных материалов 6 пар;
- очки защитные до износа;
- средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее до износа.

При работе с пылящими, сыпучими и твердыми ядохимикатами:

- костюм для защиты от растворов кислот и щелочей или 1 шт;
- комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов до износа;
- сапоги резиновые с защитным подноском 1 пара;
- перчатки с полимерным покрытием 6 пар;
- очки защитные до износа;
- средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее до износа.

3

При работе с этилированным бензином:

- костюм для защиты от растворов кислот и щелочей 1 шт;
- фартук для защиты от растворов кислот и щелочей 1 шт;
- сапоги резиновые с защитным подноском 1 пара;
- перчатки резиновые или из полимерных материалов 6 пар; очки защитные до износа; средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее до износа.».

2. п.1.6.изложить в следующей редакции: «Каждая из сторон, подписавших коллективный договор, вправе в период его действия вносить предложения об изменении и дополнении условий коллективного договора. Предложения принимаются с согласия сторон, внесение в коллективный договор изменений и дополнений, снижающих уровень гарантий в сравнении в ранее установленными, возможно, за исключением случаев, если это противоречит действующему законодательству и ухудшает положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Изменения и дополнения в коллективный договор, вносятся после их принятия общим собранием (конференцией) работников Учреждения. Изменения и дополнения в коллективный договор оформляются совместным решением работодателя и являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.».

3. п.1.10. изложить в следующей редакции: «Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.».

3.1.п.9.3.изложить в следующей редакции: «Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами, их представителями, органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также

соответствующим органам по труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.».

4. В пункте 2.1 слова «уставом Учреждения», «отраслевым тарифным» исключить.

5. Пунктом 2 статьи 1 Федерального закона от 22.11.2021 N 377-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" исключается обязательность оформления приказа (распоряжения) о приеме на работу (часть первая ст. 68 ТК РФ). Соответственно, работодателю предоставляется право выбора - издавать или не издавать приказ о приеме на работу.

Ко второму предложению абзаца 1 п.2.2.коллективного договора после слов «... о приёме на работу», добавить слова: «прием на работу оформляется трудовым договором и работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу, содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.» После третьего предложения абзаца 1 п.2.2.коллективного договора добавить предложение : «При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.».

5.1. В п.2.14 Правил внутреннего трудового распорядка исключить первое предложение и заменить его предложением: «Работодателю предоставляется право выбора - издавать или не издавать приказ о приеме на работу, прием на работу оформляется трудовым договором и работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу, содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.».

5.2. В п.2.14.1.первое предложение считать в следующей редакции: «Если работодатель издал приказ тогда приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.».

5.3. В п.2.15 в первом предложении после слов: «копии приказов о приёме» добавить слова: « (при наличии приказов) о приёме, перемещениях, поощрениях и увольнении.».

6. В пункт 2.4. после пятого предложения добавить новые предложения : «В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель

обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса. В случае когда причины, указанные в части первой настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев. Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового Кодекса. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации. Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа совета трудового коллектива. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.»

7. Пункт 2.13. изложить и добавить пункты 2.13.1. - 2.13.8.3. в следующей редакции: «2.13.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю».

Пункт 2.13.2. изложить в следующей редакции: «В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.»

Пункт 2.13.2.1. изложить в следующей редакции: «Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается: педагогическим работникам, отнесенным к преподавательскому составу старшим воспитателям организаций, осуществляющих образовательную

деятельность по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеобразовательным программам, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности;

педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения, старшим вожатым, инструкторам по труду, педагогам-библиотекарям, методистам и старшим методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность руководителям физического воспитания организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность.»

Пункт 2.13.2.2. изложить в следующей редакции: «Продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю устанавливается старшим воспитателям (за исключением старших воспитателей, указанных в пункте 2.1 настоящего Приложения).»

Пункт 2.13.2.3. изложить в следующей редакции: «Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается учителям-дефектологам, учителям-логопедам.»

Пункт 2.13.2.4. изложить в следующей редакции: «Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается: музыкальным руководителям, концертмейстерам.»

Пункт 2.13.2.5. изложить в следующей редакции: «Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.»

Пункт 2.13.2.6. изложить в следующей редакции: «Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: инструкторам по физической культуре.»

Пункт 2.13.2.7. изложить в следующей редакции: «Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования, образовательным программам среднего профессионального образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми.»

Пункт 2.13.2.8. изложить в следующей редакции: «За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпунктах 2.8.1 и 2.8.2 настоящего пункта, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).»

Пункт 2.13.2.8.1. изложить в следующей редакции: «Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

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;

и учителям иностранного языка дошкольных образовательных организаций.»

Пункт 2.13.3. изложить в следующей редакции: « В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. За педагогическую работу педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, выплачивается компенсация в порядке, установленном частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктами 2.13.2.3 – 2.13.2.7, устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 2.13.2.8 настоящего Приложения, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

-Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные пунктами 2.13.2.5 – 2.13.2.7 и нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 2.13.2.8 настоящего Приложения, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной

(преподавательской) работы в неделю (в год).».

Пункт 2.13.4. изложить в следующей редакции: « За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.13.2.2 учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.».

Пункты с 2.13.5. – по 2.13.5.1.8. изложить в следующей редакции:

«ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ОГОВАРИВАЕМОЙ В ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ:

2.13.5.1 Общие положения

2.13.5.1.2. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

2.13.5.1.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2.13.5.1.4. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

2.13.5.1.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года не может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.13.2.8.1, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.13.5.1.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников установленный в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне), не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год (тренировочный период, спортивный сезон) за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических

работников, указанных в пункте 2.13.2.8, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.13.5.1.7. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 2.13.5.1.5 и 2.13.5.1.6 настоящего Порядка.

2.13.5.1.8. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.»

Пункты с 2.13.6. по 2.13.6.7. изложить в следующей редакции:

«2.13.6. Определение учебной нагрузки учителей и преподавателей, для которых норма часов преподавательской работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, основания ее изменения:

2.13.6.1. Учебная нагрузка учителей и преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2.13.6.2. Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется следующим учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю:

1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

1 - 4 классов, не имеющих необходимой подготовки для ведения уроков русского языка, организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;

русского языка организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах; физической культуры организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в сельских населенных пунктах; иностранного

языка организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в поселках лесозаготовительных и сплавных предприятий и химлесхозов.

2.13.6.3. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.13.5.1.7 настоящего Порядка. Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

2.13.6.4. Учителям, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении, предусмотренного пунктом 2.13.5.1.8 настоящего Порядка, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается: заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы; заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой; заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

2.13.6.5. При возложении на учителей организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых указанные организации являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

2.13.6.6. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение

медицинской организации, являющее основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

2.13.6.7. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.».

Пункт 2.13.7.изложить в следующей редакции: «2.13.7. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования и учебной (тренировочной) нагрузки тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, основания ее изменения:

Пункт 2.13.7.1.изложить в следующей редакции: «2.13.7.1. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования и учебной (тренировочной) нагрузки тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, а также ее изменение осуществляются с учетом особенностей реализации дополнительных общеобразовательных программ в области искусств, физической культуры и спорта, программ спортивной подготовки в соответствии с пунктами 2.13.6.1, 2.13.6.2,2.13.6.4 - 2.13.6.6 .».

Пункт 2.13.8.изложить в следующей редакции: « 2.13.8. Особенности определения учебной нагрузки педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также лицам, замещающим должности педагогических работников на определенный срок, по совместительству либо выполняющим иную работу наряду с работой, определенной трудовым договором:»

Пункт 2.13.8.1.изложить в следующей редакции: « 2.13.8.1. Определение учебной нагрузки учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с главами I – III настоящего Порядка соответственно и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.».

Пункт 2.13.8.2.изложить в следующей редакции: «2.13.8.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.».

Пункт 2.13.8.3.изложить в следующей редакции: «2.13.8.3. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.»

8. В пункте 2.14. слово «существенных» заменить словами «определенных

сторонами» в обоих случаях.

9. Абзац 2 пункта 2.15. изложить в следующей редакции: «Временный перевод педагогического работника (работников Учреждения) на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен при наличии письменного согласия работника (работников Учреждения), если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника (работников Учреждения) по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.»

10. п.3.2. изложить в следующей редакции: «Работодатель при согласовании представителей Общего собрания трудового коллектива и секретаря ведущего протокол при обсуждении локального нормативного акта приходят к общему мнению и подписывают локальный нормативный акт.

При согласовании Общего собрания трудового коллектива работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития Учреждения.»

11. Пункт.3.6.1. изложить в следующей редакции: «Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 - 177 ТК РФ.»

12. Пункт.3.6.2. изложить в следующей редакции: «Предоставлять работникам гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст. 173,173.1,174,176,177ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях. Предоставление гарантий и компенсаций, установленных статьями 173 - 177 ТК РФ, работникам, получающим второе образование соответствующего уровня, за счет бюджетных средств действующим законодательством не предусмотрено.»

13. Пункт 3.6.3. изложить в следующей редакции: «По результатам аттестации педагогических работников, устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией, таким образом устанавливается квалификационная категория, наличие которой является основанием для установления повышающих коэффициентов к заработной плате.»

14. Пункт 4.1. изложить в следующей редакции: «Уведомлять (согласно ч.1. ст.29 ТК РФ ,ст.31 ТК РФ) представителя Общего собрания трудового коллектива совета трудового коллектива организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников Учреждения, и возможном

расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение работников Учреждения, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Уведомление должно содержать проект приказа о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.».

15. Пункт 4.4.1.изложить в следующей редакции: «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации Учреждения. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.».

16. Пункт 4.4.2.изложить в следующей редакции: «Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- работниками предпенсионного возраста являются работники в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно (Федеральный закон от 03.10.2018 № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий»).
- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- в соответствии со статьей 261 ТК РФ одинокие родители, воспитывающие малолетних детей до 14 лет или детей-инвалидов до 18 лет, не могут быть уволены в связи с сокращением численности или штата Учреждения, в связи с чем преимущественное право в отношении них не рассматривается;

-награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.».

17. Пункт 4.4.3.изложить в следующей редакции: «Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

Работнику, увольняемому из Учреждения, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников Учреждения (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией Учреждения (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, а если длительность периода трудоустройства превышает два месяца, - за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), средний месячный заработок последовательно за четвертый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на соответствующий месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение соответственно трех, четырех и пяти месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном частью второй настоящей статьи, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно второго и

третьего месяцев со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей настоящей статьи, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере пятикратного среднего месячного заработка. Если работнику уже были произведены выплаты среднего месячного заработка за второй, третий, четвертый или пятый месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанных выплат.

При ликвидации Учреждения выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая настоящей статьи) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а также выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) единовременной компенсации, предусмотренных частями первой - третьей и пятой настоящей статьи, производятся работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.»

18. Пункт 5.1.1..изложить в следующей редакции: « Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемым работодателем, а также условиями трудового договора, должностными трудовыми инструкциями работников и должностными обязанностями.»

19. Пункт 5.1.4. изложить в следующей редакции: «Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогическим работникам определяется с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы.

Трудовым кодексом РФ разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности.»

20. Пункт 5.1.7. изложить в следующей редакции: «Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных части 3 статьи 113 Трудового Кодекса Российской Федерации, по письменному приказу (распоряжению) работодателя, 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 (постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 №26-П).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

- оплата труда работников Учреждения производится, исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается.».

21. Пункт 5.1.9. изложить в следующей редакции: «Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными трудовыми обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренным соответствующими ст.60.2. и 151 ТК РФ., оплата труда работников Учреждения производится, исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.»

22. Пункт 5.1.13. изложить в следующей редакции: «Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.(в ред. Федерального закона от 01.12.2014 N 419-ФЗ)

Не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная

продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

(в ред. Федерального закона от 09.06.2001 N 74-ФЗ)

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 14.05*2015 N "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках").».

23. Пункт 5.1.14.изложить в следующей редакции: «Кроме ежегодных основных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, работникам Учреждения предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска.

Лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, продолжительностью 16 (шестнадцать) календарных дней;

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем.

Работникам, с ненормированным рабочим днем (кроме работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, педагогических работников):

- Заместителю директора (по безопасности и административно-хозяйственной части) - 6 (шесть) календарных дней;
- Главному бухгалтеру - 9 (девять) календарных дней;
- Ведущий бухгалтер - 6 (шесть) календарных дня;
- Бухгалтер 2 категории - 6 (шесть) календарных дня;
- Заведующий канцелярией - 6 (шесть) календарных дня;
- Специалист по кадрам - 6 (три) календарных дня.».

24. Наименование Раздела 6 изложить в следующей редакции: «РАЗДЕЛ 6 ОПЛАТА ТРУДА»

25. Пункт 6.1.- исключить.

26. Пункт 6.1.2 изложить в следующей редакции: «Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.».

27. Пункт 6.1.3 изложить в следующей редакции: «Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц:

- за первую половину месяца - 27 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца — 12 числа следующего месяца.

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

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

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.».

28. Пункт 6.1.6 исключить.

29. Пункт 6.1.8. изложить в следующей редакции: «Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере, на основании результатов специальной оценки условий труда.

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 объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы 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.».

30. Пункт 6.1.10. – исключить.

31. Пункт 6.2.2. изложить в следующей редакции: «В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу не весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме.».

32. Исключить из Коллективного договора п.6.2.5., п.6.2.6., п.6.2.7., п.6.3.

33. Пункт 5.6. изложить в следующей редакции: «В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, работникам выплачивается заработная плата за выполнение трудовых обязанностей в порядке, установленном разделом V приказа Минобрнауки РФ от 11.05.2016 года № 536 «Об учреждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждений, осуществляющих образовательную деятельность:

Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников».

В эти периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных режимом рабочего времени работников Учреждения в каникулярное время.».

34. Пункт 6.2.8. изложить в следующей редакции: «Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам Учреждения не производится в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.».

35. Пункт 6.2.9. исключить.

36. Наименование раздела 7 изложить в следующей редакции: «РАЗДЕЛ 7 ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ»

37. Абзац 11 пункта 7.1. изложить в следующей редакции : « Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска (отдыха) и обратно работника и неработающих членов его семьи производится перед их отъездом в отпуск (к месту отдыха) исходя из примерной стоимости проезда.

Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска (с места отдыха) на основании представленных билетов или других документов, подтверждающих расходы, связанные с проездом в отпуск.

Расходы, подлежащие компенсации, включают в себя:

а) оплату стоимости проезда к месту использования отпуска (отдыха) и обратно - в размере фактических расходов (за исключением оплаты стоимости проезда личным транспортом), подтвержденных проездными документами (билетами), включая оплату услуг по оформлению проездных документов (билетов), иных обязательных сборов и платежей, установленных перевозчиком, а также дополнительных сборов, установленных уполномоченным агентом (далее - транспортная организация), предоставление постельных принадлежностей при следовании на железнодорожном и водном транспорте, в зависимости от вида используемого транспорта, но не выше стоимости проезда:

- воздушным транспортом - по тарифу экономического класса. Тарифы класса "Комфорт" к оплате не принимаются;

- на железнодорожном транспорте - в купейном вагоне, а также в вагоне общего (экономического) класса электропоезда "Аэроэкспресс" к железнодорожной станции, пристани, аэропорту и автовокзалу;

- водным транспортом - по тарифам, устанавливаемым перевозчиком, но не выше стоимости проезда в двухместной каюте с комплексным обслуживанием пассажиров;

- по шоссейным и грунтовым дорогам - в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси), при его отсутствии - в автобусах с мягкими откидными сиденьями;

б) оплату стоимости провоза багажа независимо от категории (по количеству мест, весу, габаритам) сверхнормативного багажа, установленной перевозчиком, в размере документально подтвержденных расходов, но не свыше 2500 рублей.

При проезде к месту использования отпуска (отдыха) и обратно несколькими видами транспорта работнику компенсируется общая сумма расходов на оплату проезда в пределах норм, установленных настоящим пунктом.

В случае если представленные работником документы подтверждают произведенные расходы на проезд по более высокой категории проезда, чем установлено настоящим пунктом, компенсация расходов производится на основании справки о стоимости проезда в соответствии с установленной категорией проезда, выданной работнику (неработающим членам его семьи) транспортной организацией на дату приобретения билета.

В случае если работник организации (неработающие члены его семьи) проводит отпуск (отдых) в нескольких местах, то компенсируется стоимость проезда только к одному из этих мест (по выбору работника) и обратно по фактическим расходам или на основании справки о минимальной стоимости проезда на дату приобретения билета в соответствии с установленными настоящим пунктом категориями проезда, выданной транспортной организацией, но не более фактически произведенных расходов. При этом остановки в других населенных пунктах следования к конечному месту проведения отдыха (независимо от срока пребывания в населенных пунктах и количества остановок в разных населенных пунктах) не являются препятствием для оплаты проезда. Компенсация стоимости проезда к месту проведения отпуска (одному из мест по выбору работника) и обратно производится при условии проезда по кратчайшему пути следования к выбранному месту использования отпуска (отдыха).

В случае использования работником и неработающими членами его семьи отпуска (отдыха) за пределами Российской Федерации, в том числе по туристической путевке, производится компенсация расходов по проезду железнодорожным, морским, речным, автомобильным транспортом до ближайших к месту пересечения границы Российской Федерации железнодорожной станции, морского (речного) порта, автостанции с учетом требований, установленных настоящим Положением.

Компенсация расходов по проезду работника и неработающих членов его семьи по территории Российской Федерации при выезде в отпуск (к месту проведения отдыха) за пределы Российской Федерации воздушным транспортом без посадки в ближайшем к месту пересечения государственной границы Российской Федерации аэропорту производится пропорционально пути следования по территории Российской Федерации (в воздушном пространстве) до места посадки в зарубежном аэропорту либо в случае промежуточных посадок за рубежом - до места первой промежуточной посадки в зарубежном аэропорту на основании справки транспортной организации либо туристической организации (туроператора или турагента) о стоимости перевозки по территории Российской Федерации, включенной в стоимость перевозочного документа (билета). При этом информация о стоимости перевозки по территории Российской Федерации указывается на фактическую дату проезда работника и неработающих членов его семьи к месту проведения отпуска (отдыха).

Указанная в справке стоимость определяется как процентная часть стоимости воздушной перевозки согласно перевозочному документу, соответствующая процентному отношению расстояния, рассчитанного по

ортодромии маршрута полета воздушного судна в воздушном пространстве Российской Федерации (ортодромия по Российской Федерации), к общей ортодромии маршрута полета воздушного судна.

При этом основанием для компенсации расходов, кроме перевозочных документов, является копия заграничного паспорта (при предъявлении оригинала) с отметкой органа пограничного контроля (пункта пропуска) о месте пересечения государственной границы Российской Федерации.

В случае оплаты проездных документов (билетов) в иностранной валюте компенсация расходов производится в рублях по курсу, установленному Центральным банком Российской Федерации на дату приобретения билета.».

38. Абзац 12 пункта 7.1. изложить в следующей редакции : « - работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), или прошедших вакцинация от новой коронавирусной инфекции (COVID-19) отдельными видами вакцины производится в 2 этапа предоставляется при использовании двухкомпонентных вакцин при прохождении обоих этапов вакцинации , поскольку сертификат в таких случаях выдается только после второго этапа, двух оплачиваемых дней отдыха;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.».

39. Пункт 8.1.3. изложить в следующей редакции: «Провести в Учреждении специальную оценку условий трудами по ее результатам осуществлять работу по охране труда и безопасности труда . В состав комиссии по проведению специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать специалиста по охране труда и представителя трудового коллектива.».

40. Пункт 8.1.5. изложить в следующей редакции: «Проводить со всеми поступающими на работу, с работниками, а также работниками переведенными на другую работу, обучение и инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим.

В соответствии с ст.212 ТК РФ обеспечить : - недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.».

41. Пункт 8.1.9.изложить в следующей редакции: «Обеспечивать за счет средств работодателя специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение № 3), а также смывающими и обезвреживающими средствами, прошедшими обязательную сертификацию

или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке» (ст. 212 ТК РФ). (Приложение № 4), в соответствии с типовыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.».

42. Пункт 8.1.14.изложить в следующей редакции: «В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.».

43. Пункт 8.1.17.изложить в следующей редакции: «В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств 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, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

Не допущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;(ст. 212 ТК РФ).».

44. Пункт 8.1.18.изложить в следующей редакции: «Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.».

45. Пункт 8.1.20. изложить в следующей редакции: « Работодатель обязан: - включать в трудовые договоры работников или утверждать локальным

нормативным актом норм выдачи смывающих и обезвреживающих средств (далее - СМОБС), соответствующих условиям труда на рабочем месте с доведением до сведения работника в письменной или электронной форме способом, позволяющим подтвердить ознакомление, и информированию работников о правилах применения СМОБС при их выдаче (в соответствии со Стандартом безопасности труда «Обеспечение работников СМОБС» утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н)

- ознакомить работников при проведении вводного инструктажа с правилами обеспечения работников СИЗ, а также с соответствующими его профессии (должности) типовыми нормами выдачи СИЗ (в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников СИЗ, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н);

- проводить оценки профессиональных рисков, расследование микроповреждений (микротравм), ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов, обеспечение работников СИЗ и СМОБС согласно Единым типовым нормам и другие;

- в соответствии с разделом X ТК РФ утвердить новые нормативных правовых актов, включая новый порядок обучения работников по охране труда, примерное положение о системе управления охраной труда, рекомендации по выбору метода оценки профессиональных рисков и другие;

- проводить иные мероприятия социального партнёрства, заключенного между полномочными представителями работников и работодателей на региональном, отраслевом и территориальном уровнях социального партнерства. (Реестр соглашений расположен на сайте агентства: Главная/Трудовые отношения и социальное партнерство /Реестр региональных, отраслевых, территориальных соглашений в сфере труда).».

46. Пункт 9.2. изложить в следующей редакции: «Коллективный договор сохраняет своё действие в случае реорганизации в форме преобразования в соответствии со ст. 43 ТК РФ, изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения

- При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

- При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

- При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

- Принятие решения об изменении типа Учреждения, включая принятие изменений в Устав Учреждения в связи с изменением типа Учреждения осуществляется на Общем собрании трудового коллектива.

- При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

- В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44 ТК РФ).

В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

- Пересмотр обязательств коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения (ст. 44 ТК РФ).».

47. В Приложении № 1 к коллективному договору пункт 2.4.3.изложить в следующей редакции: «Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа (за исключением случая, когда претендент поступает на работу впервые и не имеет открытого индивидуального лицевого счета).

47.1. В Приложении № 1 к коллективному договору пункт 2.4.9.изложить в следующей редакции: «Медицинское заключение (личную медицинскую книжку) выданное медицинской организацией, по оформленному работодателем направлению и, содержащее сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном Учреждении.».

47.3.К пункту 2.7.2.учитывать положения пункта 2.5. коллективного договора.

47.4. В Приложении № 1 к коллективному договору пункт 2.11 изложить в следующей редакции: «До подписания трудового договора администрация учреждения знакомит работника под подпись со следующими документами:

- с порученной работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями -согласно должностным трудовым инструкциям;

-с Уставом Учреждения;

-с Правилами внутреннего трудового распорядка,

-иными локальными нормативными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника Учреждения.».

47.5. В Приложении № 1 к коллективному договору пункт 2.13.3. изложить в следующей редакции: «Первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи проводит специалист по охране труда в соответствии с с Порядком обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденным постановлением Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29 (с 01.09.2022 вступают в

силу Правила обучения и проверки знания требований охраны труда, утвержденные постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464).».

47.6. В Приложении № 1 к коллективному договору пункт 2.16. изложить в следующей редакции: «Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц 2 раза в месяц : 12 числа месяца и 27 числа месяца .При этом за первую половину месяца – 27 числа текущего месяца; за вторую половину месяца – 12 числа следующего месяца.».

47.7. В Приложении № 1 к коллективному договору пункт 2.16.2. изложить в следующей редакции: «Заработная плата выплачивается работникам в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть выплачена заработная плата, сообщив об этом работодателю в письменной форме с предоставлением реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.».

47.8. В Приложении № 1 к коллективному договору пункт 2.18.4. изложить в следующей редакции: «По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении, а работодатель Учреждения обязан выдать ему трудовую книжку (сведения о трудовой деятельности) и произвести с ним окончательный расчет в последний день работы.».

47.8. В Приложении № 1 к коллективному договору пункт 2.18.6. изложить в следующей редакции: «Применительно ко всем работникам Учреждения: - увольнение по результатам аттестации педагогических работников, а также в случае ликвидации, реорганизации учреждения, сокращения численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника (работников) с его (их) согласия на другую работу.».

47.9. В Приложении № 1 к коллективному договору пункт 2.18.8. изложить в следующей редакции: «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится по основаниям и правилам, установленным в статье 81 Трудового кодекса РФ. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.».

47.10. В Приложении № 1 к коллективному договору пункт 2.18.10. изложить в следующей редакции: «Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний

день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

27

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном

носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя).».

47.11. В Приложении № 1 к коллективному договору пункт 3.3.21. изложить в следующей редакции: «Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.».

28

47.12. В Приложении № 1 к коллективному договору пункт 4.1.3. изложить в следующей редакции: «Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.».

47.13. В Приложении № 1 к коллективному договору пункт 4.4.1. изложить в следующей редакции: «Добросовестно в течение всего рабочего времени исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и предусмотренные должностной трудовой инструкцией, иными локальными нормативными актами.».

47.14. В Приложении № 1 к коллективному договору в пунктах 4.6.1. 7.3.1, 7.4.1 после слова «должностных» дополнить словом «(трудовых)».

47.15. В Приложении № 1 к коллективному договору пункт 4.6.7. изложить в следующей редакции: «Нарушение режима защиты, обработки и порядка использования информации, в том числе документированной информации, информации о персональных данных Работник несет ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

На работников возложена обязанность по сохранению тайны (служебной, коммерческой и т.д.) работодателем должны быть разработаны соответствующие Положения с которыми он обязан знакомить работников под роспись при приеме на работу.».

47.16. В Приложении № 1 к коллективному договору пункт 5.1.1. изложить в следующей редакции: «Пятидневная рабочая неделя с выходными днями – суббота и воскресенье для педагогических работников (по должности учитель), учебно-вспомогательного персонала (дежурный (по зданию), лаборант, инженер-электроник), младшего обслуживающего персонала.».

47.16.1. В Приложении № 1 к коллективному договору пункт 5.1.2. изложить в следующей редакции: «Пятидневная рабочая неделя для административного персонала, прочего педагогического персонала (педагог психолог, социальный педагог, учитель логопед), учебно- вспомогательного персонала.».

47.17. В Приложении № 1 к коллективному договору пункт 5.7.3. изложить в следующей редакции: «Производственные процессы, которые влияют на график работы в режиме неполного рабочего времени – количество работников в Учреждении и нагрузка на них, дни и время совещаний, на которых обязан присутствовать работник, образовательный процесс.».

47.18. В Приложении № 1 к коллективному договору пункт 5.15. изложить в следующей редакции: «Другая часть педагогической работы, определяемая с учётом Приказа Минобрнауки Российской Федерации от 02.12.2014г. №1601, с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью: не менее 2 часов в неделю - организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи законным представителям обучающихся (в соответствии с планом работы Учреждения), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением; не менее 2 часов в учебный период (четверть) — участие в работе педагогических советов и методических объединений в соответствии с планом работы Учреждения; не менее 2 часов в учебный период (четверть)— организация и проведение родительских собраний; не менее 2 часов в неделю— выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательной программы в Учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности в соответствии с графиками, планами, расписаниями; в течение 20 минут до начала и в течение 20 минут после окончания учебных занятий конкретного педагогического работника периодические кратковременные дежурства в Учреждении, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, приема ими пищи. График дежурств составляется и утверждается работодателем, размещается на видном месте. в течение времени, определяемого педагогическим работником самостоятельно,— подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся.»

47.19. В Приложении № 1 к коллективному договору пункт 5.17. изложить в следующей редакции: «Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Учреждения (приказ).».

47.20. В Приложении № 1 к коллективному договору пункт 5.27.1. изложить в следующей редакции: «Не сокращается продолжительность работы (смены)

в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.».

47.21. В Приложении № 1 к коллективному договору пункт 5.27.2. изложить в следующей редакции: « К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.».

47.22. В Приложении № 1 к коллективному договору пункт 5.29. изложить в следующей редакции: «Ненормированный рабочий день не устанавливается работникам с неполным рабочим днем.

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая

неделя, но с полным рабочим днем (сменой).».

47.23. В Приложении № 1 к коллективному договору пункт 5.30. изложить в следующей редакции: «Ненормированный рабочий день в Учреждении устанавливается:

- главному бухгалтеру;
- заместителю директора (по безопасности, по административно-хозяйственной части);
- заведующему канцелярией;
- ведущему бухгалтеру;
- бухгалтеру 1 категории
- специалист по кадрам.».

31

47.24. Пункт 5.1.14. коллективного договора изложить в следующей редакции: «Кроме ежегодных основных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, работникам Учреждения предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска.

Лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, продолжительностью 16 (шестнадцать) календарных дней;

Работникам, с ненормированным рабочим днем (кроме работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, педагогических работников):

- Заместителю директора (по безопасности, по административно-хозяйственной части) - 6 (шесть) календарных дней;
- главному бухгалтеру - 9 (девять) календарных дней;
- ведущий бухгалтер - 6 (шесть) календарных дня;
- бухгалтер 1 категории - 6 (шесть) календарных дня;
- заведующий канцелярией - 6 (шесть) календарных дня;
- специалист по кадрам - 6 (три) календарных дня.».

47.25. В Приложении № 1 к коллективному договору пункт 6.6.2. изложить в следующей редакции: «за работу в режиме ненормированного рабочего дня предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- заместителю директора образовательного учреждения (по безопасности, по административно-хозяйственной части) 6 (шесть) календарных дней;
- главному бухгалтеру продолжительностью 9 (девять) календарных дней;
- ведущему бухгалтеру продолжительностью 6 (шесть) календарных дней;
- бухгалтеру 1 категории продолжительностью 6 (шесть) календарных дней;
- заведующему канцелярией продолжительностью 6 (шесть) календарных дней;
- специалист по кадрам - 6 (шесть) календарных дня.».

47.26. В Приложении № 1 к коллективному договору пункт 5.31. изложить в следующей редакции: «Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

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;

32

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, а также 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.

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.

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.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.».

47.27. В Приложении № 1 к коллективному договору пункт 5.32. изложить в следующей редакции: «Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии с ТК РФ учитывая что в соответствии с постановлением Конституционного Суда РФ 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.».

47.28. В Приложении № 1 к коллективному договору пункт 5.33. изложить в следующей редакции: «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.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.».

47.29. В Приложении № 1 к коллективному договору пункт 5.34. изложить в следующей редакции: «Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 (Приложения Приказа Минобрнауки РФ от 11.05.2016 г. №536) , (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).».

47.30. В Приложении № 1 к коллективному договору пункт 5.35. изложить в следующей редакции: «Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.».

47.31. В Приложении № 1 к коллективному договору пункт 6.1. изложить в следующей редакции: «В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания с 13 часов 00 минут до 14 часов 00 минут, который в рабочее время не включается. Перерыв для отдыха и питания работники используют по своему усмотрению.».

47.32. В Приложении № 1 к коллективному договору пункт 6.3. изложить в следующей редакции: «Дворникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе, предоставляются дополнительно два специальных 15-минутных перерыва в течение рабочего времени через каждые два часа

работы для обогрева и отдыха.

При этом необходимо учитывать значения предельной температуры воздуха, ниже которой должны прекращаться работы на открытом воздухе в холодный период года:

без ветра	минус 34°С;
при скорости ветра:	
до 3 м/сек включительно	минус 26°С и ниже;
от 3 до 5 м/сек включительно	минус 21°С и ниже;
от 5 до 8 м/сек включительно	минус 14°С и ниже; ³⁴
от 8 до 10 м/сек включительно	минус 9°С и ниже;
от 10 до 13 м/сек включительно	минус 1°С и ниже;
от 13 до 15 м/сек включительно	плюс 4°С и ниже;
при скорости ветра более 15 м/сек	независимо от температуры.».

47.33. В Приложении № 1 к коллективному договору пункт 6.7. изложить в следующей редакции: «Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

Право на ежегодный отпуск до шести месяцев непрерывной работы имеют только специальные категории работников, например несовершеннолетние, если хотят пойти в ежегодный оплачиваемый отпуск, или пенсионеры по старости, если хотят взять отпуск без сохранения заработной платы (ч. 3 ст. 122, ч. 2 ст. 128 ТК РФ).

К ним, в частности, кроме упомянутых нами несовершеннолетних работников, относятся (ч. 3 ст. 122, ч. 4 ст. 123, ст. 260, ч. 1 ст. 286 ТК РФ):

- женщины - перед отпуском по беременности и родам или сразу после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- работники, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- работники в период нахождения их жен в отпуске по беременности и родам;
- совместители - одновременно с отпуском по основной работе.

Работники, которым ежегодно полагается отпуск без сохранения заработной платы, также вправе уйти в данный отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы, поскольку время его предоставления не зависит от продолжительности их работы у вас.

К таким работникам отнесены, в частности, пенсионеры по старости, инвалиды.

Другие категории работников установлены настоящим коллективным договором:

- работников с двумя и более детьми до 14 лет;
- лиц осуществляющих уход за членом семьи (иным родственником) – инвалидом.

Право на предоставление оплачиваемого отпуска в удобное время имеют специальные категории работников, которые определены федеральными законами к ним относятся, в частности, следующие работники:

- имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет (до достижения младшим

из них 14 лет) (ст. 262.2 ТК РФ);

- отозванные из ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 2 ст. 125 ТК РФ);
- женщины - перед отпуском по беременности и родам или сразу после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
- несовершеннолетние (ст. 267 ТК РФ);
- один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);
- почетные доноры России (п. 1 ч. 1 ст. 23 Закона о донорстве);
- которые получили или перенесли лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или при работах по ликвидации ее последствий, инвалиды вследствие такой катастрофы (п. п. 1, 2 ч. 1 ст. 13, п. 5 ч. 1 ст. 14 Закона от 15.05.1991 N 1244-1).

Некоторые из тех, кому полагается отпуск в удобное им время, вправе взять его не только после отработки в Учреждении шести месяцев непрерывно, но и раньше. К примеру, женщины - перед отпуском по беременности и родам или сразу после него, несовершеннолетние (абз. 2, 3 ч. 3 ст. 122, ч. 4 ст. 123, ст. ст. 260, 267 ТК РФ).».

47.34. В Приложении № 1 к коллективному договору пункт 6.12. изложить в следующей редакции: «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).».

47.35. В Приложении № 1 к коллективному договору в пункте 6.14. слова «(при его наличии)» исключить.

47.36. В Приложении № 1 к коллективному договору пункт 6.15 изложить в следующей редакции: «Педагогическим работникам предоставлять не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность длительного отпуска сроком до одного года.

Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается

организацией в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

- Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

- Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

- Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

- Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются коллективным договором.

- Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации.

- За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

- За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не

уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

- Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.».

47.37. В Приложении № 1 к коллективному договору пункт 7.1. изложить в следующей редакции: «За добросовестное и высокопрофессиональное исполнение своих трудовых обязанностей, повышение производительности труда и другие достижения в труде применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выплата премии; (источник финансирования - Областной бюджет Сахалинской области)
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- размещение фотографии работника на доске почета.».

47.38. В Приложении № 1 к коллективному договору пункт 7.3.2. изложить в следующей редакции: «Не выполнит или некачественно выполнит должностные трудовые обязанности, предусмотренные в трудовом договоре и должностной трудовой инструкции.».

47.39. В Приложении № 1 к коллективному договору пункт 7.4.1. изложить в следующей редакции: «Следить за соблюдением дисциплины труда работниками и своевременно сообщать о фактах дисциплинарных нарушений и ненадлежащем исполнении должностных трудовых обязанностей директору Учреждения.».

47.40. В Приложении № 1 к коллективному договору пункт 7.8.2. изложить в следующей редакции: «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.

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

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.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в

государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.».

47.40.1. В Приложении № 1 к коллективному договору пункт 7.8.3. изложить в следующей редакции: «Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя проходит в соответствии со ст. 81 ТК РФ с учётом статей 193,194, 195 ТК РФ.».

47.40.1. В Приложении № 1 к коллективному договору пункт 7.8.11. изложить в следующей редакции: «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.».

47.40.2. В Приложении № 1 к коллективному договору пункт 8.2. изложить в следующей редакции: «Любые изменения и дополнения к настоящим Правилам утверждаются руководителем организации с учётом мнения представительного органа работников (при его наличии).С изменениями и дополнениями, внесёнными в Правила, работники должны быть ознакомлены под подпись в Листе ознакомления работников с Правилами внутреннего трудового распорядка. Правила являются Приложением к Коллективному договору, соответственно, изменения и дополнения в них вносятся в том же порядке, что и коллективный договор (по соглашению сторон).».

48. В Приложении № 2 к коллективному договору:

48.1. В графе 2 пункта 11 таблицы слова «безопасности, норм» исключить.

48.2. В графе 2 пункта 12 таблицы слово «медицинской» исключить.

48.3. К пункту 12 после слов «медицинской помощи.» добавить предложение : « медицинские аптечки комплектуются в соответствии с Требованиями к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам, утвержденными приказом Минздрава России от 15.12.2020 № 1331н.».

48.4. В соответствии с Письмом МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПИСЬМО от 8 августа 2017 г. N 12-753 О НАПРАВЛЕНИИ ПЕРЕЧНЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА учитывать мероприятия, предлагаемые для включения в соглашение по охране труда (приложение 1).

Приложение 1 ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ МЕРОПРИЯТИЙ СОГЛАШЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

№ п/п	Наименование мероприятий
1	2
I. Организационные мероприятия	
1.	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков
2.	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях
3.	Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов
4.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников
5.	Организация и оборудование кабинетов, уголков по охране труда
6.	Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда
7.	Разработка программ инструктажей по охране труда
8.	Обеспечение бланковой документацией по охране труда
9.	Организация и проведение смотров-конкурсов, выставок по охране труда
II. Технические мероприятия	
1.	Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений), в том числе для производственного оборудования, в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты
2.	Приведение в соответствие с действующими нормами или устранение вредных производственных факторов на рабочих местах (шум, вибрация, ионизирующие, электромагнитные излучения, ультразвук)
3.	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током
4.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и

	изоляция проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности
5.	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем, систем кондиционирования, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях
6.	Приведение уровней естественного и искусственного ⁴⁰ освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами
7.	Устройство тротуаров, переходов, галерей на территории организации в целях обеспечения безопасности работников
III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия	
1.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке
2.	Создание и оборудование медицинских кабинетов
3.	Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов и других помещений аптечками для оказания первой помощи)
4.	Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат психологической разгрузки
5.	Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы, помещение для личной гигиены женщин)
6.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда, молоком или другими равноценными продуктами
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)	
1.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением,

	специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ
2.	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами
3.	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)
V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта	
1.	Устройство новых и реконструкция имеющихся помещений, спортивных сооружений, оборудования игровых и физкультурных залов, площадок для занятий физкультурой и спортом
2.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО)
3.	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря
4.	Компенсация работникам организации оплаты занятий спортом в клубах и секциях

48.5. К Соглашению по охране труда ежегодно разрабатывать:

-план мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников (с указанием выделяемых финансовых средств на основании статьи 226 ТК РФ сроков исполнения и ответственных лиц) согласно Типовому перечню ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденному приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н (с 01.03.2022- приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 771н);

-включать мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе при этом использовать методическое пособие «Производственная гимнастика с учётом факторов трудового процесса» и обучающие видеоролики с комплексами производственной гимнастики, размещённые на сайте Минспорта России: Главная /Спорт/Физическая культура и спорт/производственная гимнастика или на сайте агентства: Главная /Трудовые отношения /Охрана труда/Информационное обеспечение и пропаганда охраны труда /Методические рекомендации и электронные сервисы;

- ознакомиться с корпоративными программами по укреплению здоровья на сайте Минздрава России: Главная /баннер «Национальные проекты: Демография, Здравоохранение» / Федеральный проект Укрепление

общественного здоровья» или на сайте агентства Главная /Трудовые отношения /Охрана труда/Информационное обеспечение и пропаганда охраны труда/Методические рекомендации и электронные сервисы.

48.6. В п.5. Приложения 3 к коллективному договору - в столбце кол-во / срок носки в отношении дворника в III климатическом поясе, срок носки куртки на утепляющей подкладке установлен «1 штука на 2 года» (вместо «1 штука на 2.5 года») согласно п.11 Примечания к Типовым нормам №997н.

48.7. В Приложения 3 к коллективному договору в наименовании графы 2 таблицы после слова «Профессия» дополнить словом «(должность)».

48.8. В наименовании Приложения № 4 к коллективному договору после слова «должностей» дополнить словом «(профессий)»

48.9. В наименовании графы 2 таблицы Приложения № 4 к коллективному договору после слова «профессии» дополнить словом «(должности)».

49. С целью развития и совершенствования работы по охране труда:

-проводить ежегодно с 28 апреля по 28 мая месячник охраны труда посвященный Всемирному дню охраны труда (согласно Положению о проведении месячника охраны труда в Сахалинской области утвержденному постановлением Правительства Сахалинской области от 10.03.2017 № 108);

- для проведения внутреннего контроля (самооценки) соблюдения требования трудового законодательства (письмо Роструда от 07.03.2018 № 837-ТЗ) воспользоваться проверочными листами (списками контрольных вопросов), утвержденными приказом Роструда от 10.11.2017 № 655, электронным сервисом самопроверок Роструда «Электронный инспектор» а также Методическими рекомендациями по проверке создания и обеспечения функционирования системы управления охраной труда (СОУТ), утверждёнными приказом Роструда от 21.03..2019 № 77;

- использовать возможность финансового обеспечения мероприятий предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, за счет средств Фонда социального страхования (согласно Правилам финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно – курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или)опасными производственными факторами, утвержденным приказом Минтруда России от10.12.2012 №580н),и установления скидки к страховому тарифу (согласно Правилам установления страхователям скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденным постановлением Правительства РФ от 30.05.2012 № 524).

50. В соответствии с Концепцией реализации государственной политики по снижению масштабов злоупотребления алкогольной продукцией и профилактике алкоголизма среди населения Российской Федерации на

период до 2020 года - утверждённой распоряжением Правительства РФ от 30.12.2009 №2128-р , Протоколом заседания антиалкогольной комиссии Сахалинской области у заместителя председателя Правительства Сахалинской области, председателя антиалкогольной комиссии Сахалинской области от 26.06.2013 № 1, Стратегией государственной антинаркотической политики Российской Федерации на период до 2030 года, утверждённой указом Президента РФ от 23.11.2020 №733, и Законом Сахалинской области от 29.09.2014 № 57 – ЗО «О профилактике психотропных веществ, наркомании и токсикомании в Сахалинской области» - работодателя обязуется проводить мероприятия, направленные на пропаганду здорового образа жизни.

43
51. Добавить в Коллективный договор пункт 3.6.4. и изложить его в следующей редакции: «Работодатель обязан создать условия для осуществления сопровождаемого содействия занятости инвалидов, т.е. оказанию индивидуальной помощи нуждающимся в дополнительных мерах содействия принимаемым и принятым на работу гражданам из числа 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.»

52. Добавить в Коллективный договор пункт 7.2.6. и изложить его в следующей редакции: «Работодатель обязан создать 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.

Применение гибких форм занятости и дистанционной занятости, содействие трудоустройству женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет, в том числе содействие самозанятости населения.

Дополнительные меры преимущества реализуются в отношении женщин данной категории, обратившихся также в органы службы занятости субъектов Российской Федерации.»

53. Добавить в Коллективный договор пункт 8.1.18.1. и изложить его в следующей редакции: «Работодатель в соответствии с Рекомендацией о ВИЧ/СПИДе в сфере труда (№ 200), принятой на Международной конференции труда, и пунктом 4.3.10 Соглашения содействует по вопросам профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и защиты права на труд для работников, живущих с ВИЧ, а также планы по их реализации и применять обучающий модуль для информирования работающего населения по вопросам профилактики и лечения ВИЧ-инфекции/СПИДа на рабочем месте с оценкой уровня знания и поведенческого риска в отношении

инфицирования ВИЧ (<http://www.eisot.rosmintrud.ru>).

54. Учитывать в коллективном договоре: с 01.09.2021 постановление Минтруда РФ от 10.10.2003 № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек» и постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках» утратили силу в связи с изданием приказа Минтруда РФ от

19.05.2021 № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек» и постановления Правительства РФ от 24.07.2021 № 1250 «Об отдельных вопросах, связанных с трудовыми книжками, и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации».

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575932

Владелец Дубина Надежда Григорьевна

Действителен с 09.03.2022 по 09.03.2023