

СОГЛАСОВАНО:

Представитель работников
МОУ ДО «ЦВР «Юность»
Гусейнова И.С.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
МОУ ДО «ЦВР «Юность»
Ткачук А.В.

Изменения и дополнения в коллективный договор
МОУ ДО ЦВР «Юность» от 30 июня 2016 года

Положения, ухудшающие положение работников	Исправленные положения в соответствии с нормами законодательства о труде
Общие положения	
1.3 Настоящий договор вступает в силу со дня подписания его сторонами, и утверждения его проекта простым большинством голосов на общем собрании трудового коллектива и действует в течение трех лет - до 2019 года / ч.ч. 1,2 ст. 43 Трудового Кодекса Российской Федерации «Действие коллективного договора».	1.3 Настоящий договор вступает в силу со дня его заключения. Днём заключения коллективного договора считается, день утверждения его проекта простым большинством голосов на общем собрании трудового коллектива 30.06.2016 и действует в течение трех лет.
2.7 Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором / ч.3 статьи 374 ТК РФ	2.7 Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной учебы.
3.3 Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных органом, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).	3.3 В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.
3.7 Руководителю запрещается требовать	3.7 Руководителю запрещается требовать от

Положения, ухудшающие положение работников	Исправленные положения в соответствии с нормами законодательства о труде
от работника выполнения работы, не обусловленной должностной инструкцией, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами (ст. 60). Условия трудового договора, ухудшающие настоящее положение работника в соответствии с Трудовым Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами являются недействительными (ст. 67 ТК РФ).	работника выполнения работы, не обусловленной должностной инструкцией, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ). Условия трудового договора, ухудшающие настоящее положение работника в соответствии с Трудовым Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами являются недействительными (ст. 67 ТК РФ).
4.12 За совмещение профессий, выполнение работы за временно отсутствующего работника оплата производится не более 50 % от оклада (п. 3.2.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, предприятий и порядке применения стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденного постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 30.06.2005 № 62-па).	4.12 При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты работнику устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах. Общий размер средств, предназначенных для осуществления работнику доплат за совмещение профессий (должностей) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной должности работы может осуществляться по одной должности (вакансии). (п.5.5 1 примерного положения, утвержденного постановлением администрации г. Комсомольска-на-Амуре от 08.10.2009 № 2434-па)
5.1 Режим труда и отдыха в учреждении регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, которые согласуются с Профсоюзным комитетом и утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников «Центра». Правила внутреннего распорядка вывешиваются на видном месте в администрации «Центра»	5.1 Режим труда и отдыха в учреждении регламентируется настоящим коллективным договором, заключенным его сторонами, Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателями с учетом мнения представительного органа работников «Центра». Правила внутреннего распорядка вывешиваются на видном месте в администрации «Центра»
5.5 Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам согласно графику очередности по согласованию с профсоюзным комитетом за две недели до	5.5 Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам согласно графику отпусков, утвержденному работодателем.

Положения, ухудшающие положение работников	Исправленные положения в соответствии с нормами законодательства о труде
начала следующего года.	
5.12 Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен при временной нетрудоспособности работника, либо в других случаях (ст. 124 ТК РФ).	5.12 Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами. (ч. 1 ст 124 ТК РФ)
5.13 Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска. Либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала	5.13 Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником. (ч. 2 ст. 124 ТК РФ.)
<p>Абзац 3 пункт 5.17</p> <ul style="list-style-type: none"> • родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы — до 14 календарных дней в году. 	<p>Абзац 3 пункт 5.17</p> <ul style="list-style-type: none"> • родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
<p>Абзац 9 пункт 7.2</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда; 	<p>Абзац 9 пункт 7.2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Проведение специальной оценке рабочих мест;
<p>7.8 Работодатель обязан выплачивать единовременное пособие за счет организации работникам (члены их семей) в случае причинения вреда жизни и здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении ими трудовых обязанностей в случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ гибели работника 100 минимальных размеров оплаты труда, а также оплату 	<p>7.8 Работодатель обязан выплачивать единовременное пособие за счет организации работникам (члены их семей) в случае причинения вреда жизни и здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении ими трудовых обязанностей в случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ В случае смерти застрахованного размер единовременной страховой выплаты

Положения, ухудшающие положение работников	Исправленные положения в соответствии с нормами законодательства о труде
<p>счетов и расходов, связанных с погребением.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ получения работником инвалидности - 50 минимальных размеров оплаты труда ▪ утраты работником частично трудоспособности 20 минимальных размеров оплаты труда. 	<p>составляет 1 миллион рублей (ст.11 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ)</p>
Правила внутреннего трудового распорядка	
<p>1.5 Правила внутреннего трудового распорядка Центра утверждаются общим собранием его работников по представлению администрации</p>	<p>1.5 Правила внутреннего трудового распорядка Центра утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных актов (часть 1 ст 190 ТК РФ)</p>
<p>Абзац 4 пункт 3.1. Работник имеет право на:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оплату труда, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для соответствующих профессионально-квалификационных групп работников; 	<p>Абзац 4 пункт 3.1 Работник имеет право на:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оплату труда, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для соответствующих профессионально-квалификационных групп работников; Месячная заработная плата работника, полностью отработавшему норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимальной заработной плате в Хабаровском крае (ст. 133.1 ТК РФ, соглашение о минимальной заработной плате в Хабаровском крае от 24.03.2016г.)
<p>Абзац 6 пункт 3.1 Работник имеет право на:</p> <ul style="list-style-type: none"> - профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с планами социального развития учреждения; 	<p>Абзац 6 пункт 3.1. Работник имеет право на:</p> <ul style="list-style-type: none"> - подготовку и дополнительное профессиональное образование
<p>Подпункт «в» пункта 4.1.3 в) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (кроме устраивавшихся впервые);</p>	<p>Подпункт «в» пункта 4.1.3. в) страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования (кроме устраивавшихся впервые);</p>
<p>4.1.6 Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.</p>	<p>4.1.6 Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня</p>

Положения, ухудшающие положение работников	Исправленные положения в соответствии с нормами законодательства о труде
<p>5.7.1 .В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи. Порядок и место отдыха приема пищи устанавливаются руководителем по согласованию с выборным профсоюзным учреждения. График сменности объявляется работнику под расписку и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие</p>	<p>г) исключить</p> <p>5.7.1 .В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи. Порядок и место отдыха приема пищи устанавливаются руководителем по согласованию с выборным профсоюзным учреждения. График сменности объявляется работнику под расписку и вывешивается на видном месте не позднее, чем за один месяц до введения его в действие</p>
<p>Абзац 6 пункт 5.7.2 Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательных учреждений. В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией образовательного учреждения к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Оплата труда педагогических работников и других категорий работников учреждения образования, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул. Время работы в каникулярный период не рассматривается как простой не по вине работника. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы. За работниками из числа учебновспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающего с их отпуском, условия оплаты труда также</p>	<p>Абзац 6 пункт 5.7.2 Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательных учреждений. В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией образовательного учреждения к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Оплата труда педагогических работников и других категорий работников учреждения образования, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул. Время работы в каникулярный период не рассматривается как простой не по вине работника. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается, в соответствии с законодательством Российской Федерации к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы. За работниками из числа учебновспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающего с их отпуском, условия оплаты труда также сохраняются. Для</p>

Положения, ухудшающие положение работников	Исправленные положения в соответствии с нормами законодательства о труде
<p>указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца. Если работник не согласен на продолжение работы новых условиях, то трудовой договор прекращается (ст. 74 ТК РФ),</p>	<p>Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца. 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.</p>
<p>5.4.6 Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях:</p> <p>а) временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (ст. 72.2 ТК РФ). Например, для замещения отсутствующего педагога (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличение учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);</p> <p>б) простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в том же учреждении на все время простоя либо в другое учреждение, но в той же местности на срок до одного месяца;</p> <p>в) восстановление на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;</p> <p>г) возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком по достижении им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.</p>	<p>5.4.6. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях, если производственная необходимость, замещение отсутствующего педагога или простой вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части 2 статьи 72.2 ТК РФ.</p> <p>а) временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью</p> <p>Например, для замещения отсутствующего педагога (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличение учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);</p> <p>б) простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в том же учреждении на все время простоя либо в другое учреждение, но в той же местности на срок до одного месяца;</p> <p>в) исключить;</p>

Положения, ухудшающие положение работников	Исправленные положения в соответствии с нормами законодательства о труде
	фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом
4.1.7 В соответствии с приказом о приеме на работу администрация образовательного учреждения обязана в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника согласно Инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях и организациях.	4.1.7 В соответствии с приказом о приеме на работу администрация образовательного учреждения обязана в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника согласно Инструкции по заполнению трудовых книжек.
Абзац 2 пункт 4.1.13 Уставом Центра, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным трудовым договором. Должностной инструкцией, инструкцией по охране труда, Правилами по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими и другими нормативно-правовыми актами образовательного учреждения, упомянутыми в трудовом договоре (контракте). По общему правилу работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен	Абзац 2 пункт 4.1.13 Уставом Центра, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором. Должностной инструкцией, инструкцией по охране труда, Правилами по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарно - гигиеническими и другими локальными правовыми актами образовательного учреждения, упомянутыми в трудовом договоре (контракте). По общему правилу работник не несет ответственности за невыполнение требований локальных нормативных актов с которыми не был ознакомлен
5.4.3 В случае, когда объем учебной нагрузки педагога не оговорен в трудовом договоре (контракте), педагог считается принятым на тот объем педагогической нагрузки, который установлен приказом руководителя образовательного учреждения при приеме на работу.	5.4.3 исключить
Подпункт «б» пункта 5.4.4 б) по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения «Об образовательном учреждении дополнительного образования детей») Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи с чем допускается изменение существенных условий труда. Об	Подпункт «б» пункта 5.4.4 б) по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации 29.08.2013. № 1008). Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи с чем допускается изменение определенных сторонами условий труда.

Положения, ухудшающие положение работников	Исправленные положения в соответствии с нормами законодательства о труде
разделом 6 настоящего Примерного положения. Размер компенсационных выплат руководителю устанавливается распорядительным актом главы города Комсомольска-на-Амуре.	разделом 6 настоящего положения. Размер компенсационных выплат руководителю устанавливается распорядительным актом главы города Комсомольска-на-Амуре.
5.1 Компенсационные выплаты устанавливаются руководителем в процентах к окладам (должностным окладам) работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, настоящим Примерным положением.	5.1 Компенсационные выплаты устанавливаются руководителем в процентах к окладам (должностным окладам) работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, настоящим положением.
6.6 Ежемесячная надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждениях системы образования выплачивается работнику учреждения в порядке, приведенном в приложении N 6 к настоящему Примерному положению.	6.6 Ежемесячная надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждениях системы образования выплачивается работнику учреждения в порядке, приведенном в приложении N 6 к настоящему положению.
7.3 При замещении вакантной должности в течение шести и более, выплата материальной помощи производится из расчета оклада (должностного оклада) по замещаемой должности.	7.3 При замещении вакантной должности в течение шести месяцев и более, выплата материальной помощи производится из расчета оклада (должностного оклада) по замещаемой должности.
ПРИЛОЖЕНИЕ № 1к Положению по оплате труда МОУ ДО «ЦВР «Юность»	Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников МОУ ДО «ЦВР «Юность».
ПРИЛОЖЕНИЕ № 4 Положению по оплате труда МОУ ДО «ЦВР «Юность»	до 5 лет – 10 % от 5 до 10 лет – 15% от 10 до 15 лет - 20 % свыше 15 лет - 30 %.
Приложение 5 к коллективному договору (доработать)	МОП (уборщик служебных помещений) 1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 1 шт. 2. Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 3. Перчатки с полимерным покрытием 6 пар. 4. Перчатки резиновые или из полимерных материалов. 12 пар.

Положения, ухудшающие положение работников	Исправленные положения в соответствии с нормами законодательства о труде
<p>разделом 6 настоящего Примерного положения. Размер компенсационных выплат руководителю устанавливается распорядительным актом главы города Комсомольска-на-Амуре.</p>	<p>разделом 6 настоящего положения. Размер компенсационных выплат руководителю устанавливается распорядительным актом главы города Комсомольска-на-Амуре.</p>
<p>5.1 Компенсационные выплаты устанавливаются руководителем в процентах к окладам (должностным окладам) работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, настоящим Примерным положением.</p>	<p>5.1 Компенсационные выплаты устанавливаются руководителем в процентах к окладам (должностным окладам) работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, настоящим положением.</p>
<p>6.6 Ежемесячная надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждениях системы образования выплачивается работнику учреждения в порядке, приведенном в приложении N 6 к настоящему Примерному положению.</p>	<p>6.6 Ежемесячная надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждениях системы образования выплачивается работнику учреждения в порядке, приведенном в приложении N 6 к настоящему положению.</p>
<p>7.3 При замещении вакантной должности в течение шести и более, выплата материальной помощи производится из расчета оклада (должностного оклада) по замещаемой должности.</p>	<p>7.3 При замещении вакантной должности в течение шести месяцев и более, выплата материальной помощи производится из расчета оклада (должностного оклада) по замещаемой должности.</p>
<p>ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 к Положению по оплате труда МОУ ДО «ЦВР «Юность»</p>	<p>Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным группам должностей работников МОУ ДО «ЦВР «Юность».</p>
<p>ПРИЛОЖЕНИЕ № 4 Положению по оплате труда МОУ ДО «ЦВР «Юность»</p>	<p>до 5 лет – 10 % от 5 до 10 лет – 15% от 10 до 15 лет - 20 % свыше 15 лет - 30 %.</p>
<p>Приложение 5 к коллективному договору (доработать)</p>	<p>МОП (уборщик служебных помещений) 1. Костюм для защиты от общепроизводственных загрязнений механических воздействий 1 шт. 2. Халат для защиты от общепроизводственных загрязнений механических воздействий 3. Перчатки с полимерным покрытием 6 пар 4. Перчатки резиновые или из полимерных материалов. 12 пар.</p>

Положения, ухудшающие положение работников	Исправленные положения в соответствии с нормами законодательства о труде
<p>предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке. Применяется продолжительность рабочего времени педагогических работников и норма часов преподавательской (учебной) работы, установленная Постановлением Правительства Российской Федерации от 03 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».</p>	<p>предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке. Применяется продолжительность рабочего времени педагогических работников и норма часов преподавательской (учебной) работы, установленная приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. № 1601</p>
<p>4.2 Размеры должностного оклада и повышающих коэффициентов руководителю муниципального образовательного учреждения устанавливаются главой города Комсомольска-на-Амуре.</p> <p>Размер должностного оклада руководителю муниципального образовательного учреждения определяется в зависимости от объемных показателей, учитывающих масштабы управления, особенности деятельности и значимости учреждения.</p> <p>Отнесение муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей осуществляется в соответствии с Объемными показателями деятельности муниципальных образовательных учреждений и Порядком отнесения их к группам по оплате труда руководителей, которые приведены в приложении N 4 к настоящему положению.</p>	<p>4.2 Размеры должностного оклада и повышающих коэффициентов руководителю муниципального образовательного учреждения устанавливаются главой города Комсомольска-на-Амуре.</p> <p>Размер должностного оклада руководителю муниципального образовательного учреждения определяется в зависимости от объемных показателей, учитывающих масштабы управления, особенности деятельности и значимости учреждения.</p> <p>Отнесение муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей осуществляется в соответствии с Объемными показателями деятельности муниципальных образовательных учреждений и Порядком отнесения их к группам по оплате труда руководителей, которые приведены в приложении N 3 к настоящему положению.</p>
<p>4.4 Компенсационные выплаты руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом условий их труда в соответствии с Перечнем видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 года N 12-па, в порядке и размерах, предусмотренных</p>	<p>4.4 Компенсационные выплаты руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом условий их труда в соответствии с Перечнем видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 года N 12-па, в порядке и размерах, предусмотренных</p>

Положения, ухудшающие положение работников	Исправленные положения в соответствии с нормами законодательства о труде
<p>уровня профессиональной подготовки работника, сложности или важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.</p> <p>Решение о размере персонального повышающего коэффициента принимается персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и утверждается приказом руководителя.</p> <p>Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента составляет до 0,3 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.</p>	<p>уровня профессиональной подготовки работника, сложности или важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.</p> <p>Решение о размере персонального повышающего коэффициента принимается персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и утверждается приказом руководителя.</p> <p>Размер персонального повышающего коэффициента составляет до 0,3 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.</p>
<p>3.2 Молодому специалисту - работнику, имеющему высшее или среднее профессиональное образование, полученное по очной форме обучения, при поступлении на работу в муниципальное образовательное учреждение на педагогическую должность в течение трех лет со дня окончания учебного заведения дополнительно к перечисленным настоящим Положением повышающим коэффициентам устанавливается повышающий коэффициент молодому специалисту.</p> <p>Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента молодому специалисту составляет 0,35 ставки заработной платы работника.</p>	<p>3.2 Молодому специалисту - работнику, имеющему высшее или среднее профессиональное образование, полученное по очной форме обучения, при поступлении на работу в муниципальное образовательное учреждение на педагогическую должность в течение трех лет со дня окончания учебного заведения дополнительно к перечисленным настоящим Положением повышающим коэффициентам устанавливается повышающий коэффициент молодому специалисту. Размер персонального повышающего коэффициента молодому специалисту составляет 0,35 ставки заработной платы работника.</p>
<p>3.3 Оплата труда педагогических работников учреждения, осуществляющих педагогическую деятельность, производится исходя из учебной нагрузки.</p> <p>Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы (далее – учебная нагрузка), устанавливается уполномоченным, Правительством Российской Федерации, федеральным органом исполнительной власти.</p> <p>Учебная нагрузка педагогических работников включает преподавательскую (учебную), воспитательную работу, а также другую педагогическую работу,</p>	<p>3.3 Оплата труда педагогических работников учреждения, осуществляющих педагогическую деятельность, производится исходя из учебной нагрузки.</p> <p>Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы (далее – учебная нагрузка), устанавливается уполномоченным, Правительством Российской Федерации, федеральным органом исполнительной власти.</p> <p>Учебная нагрузка педагогических работников включает преподавательскую (учебную), воспитательную работу, а также другую педагогическую работу,</p>

Положения, ухудшающие положение работников	Исправленные положения в соответствии с нормами законодательства о труде
<p>специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие для данного образовательного учреждения: их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в главе VI настоящих правил. Служебные инструкции должны содержать предписания всякий раз, когда необходимо дополнить указанные выше общие предписания, применяемые во всех случаях</p>	<p>специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие для данного образовательного учреждения: их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в главе VII настоящих правил. Служебные инструкции должны содержать предписания всякий раз, когда необходимо дополнить указанные выше общие предписания, применяемые во всех случаях</p>
Положение об оплате труда	
<p>1.1 Настоящее положение разработано во исполнение постановления Правительство Хабаровского края «О введение новой системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений образования Хабаровского края» от 30 января 2009г. 23-пр и в соответствии с постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 05 сентября 2011 г. N 2509-па «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре».</p>	<p>1.1 Настоящее положение разработано во исполнение постановления Правительство Хабаровского края «О введение новой системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений образования Хабаровского края» от 30 января 2009г. 23-пр и в соответствии с постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 08. октября 2009 г. N 2434-па «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре».</p>
<p>1.3 Настоящее положение включает в себя: - размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников МОУ ДО «ЦВР «Юность» по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) должностей работников;</p>	<p>1.3 Настоящее положение включает в себя: - размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МОУ ДО «ЦВР «Юность» по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) должностей работников;</p>
<p>2.4 Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работнику учреждения устанавливается в соответствии с размерами минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по ПКГ, утвержденными Приложением N 1 к настоящему положению, и нормами часов педагогической работы в неделю, установленными уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти</p>	<p>2.4 Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работнику учреждения устанавливается в соответствии с размерами окладов (должностных окладов) по ПКГ, утвержденными Приложением N 1 к настоящему положению, и нормами часов педагогической работы в неделю, установленными уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти</p>
<p>2.11 Персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом</p>	<p>2.11 Персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом</p>

Положения, ухудшающие положение работников	Исправленные положения в соответствии с нормами законодательства о труде
<p>руководители выборных профсоюзных органов в учреждении, профорганизаторы - органа соответствующего объединения профессиональных союзов (ст. 25 закона «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»).</p>	
<p>7.8.1 Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (ст. 193 ТК РФ). Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения и (или) устава данного образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме, копия которой должна быть передана данному педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть переданы гласности только с согласия этого педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.</p>	<p>7.8.1 До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание 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. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.</p>
<p>7.11 В случае несогласия работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием он вправе обратиться в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.</p>	<p>7.11 В случае несогласия работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием он вправе обратиться в государственную инспекцию труда и органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров</p>
<p>8.3 В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и</p>	<p>8.3 В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и</p>

Положения, ухудшающие положение работников	Исправленные положения в соответствии с нормами законодательства о труде
	<p>когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. (ст. 124 ТК РФ)</p>
<p>7.4 Законодательством о дисциплинарной ответственности могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников также и другие дисциплинарные взыскания (ст. 336 ТК РФ). Помимо оснований прекращения трудового договора (контракта) по инициативе администрации, предусмотренных ст. 81 ТК РФ, основаниями для прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность; применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника; - появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. <p>Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия профсоюза.</p>	<p>7.4 Законодательством о дисциплинарной ответственности могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников также и другие дисциплинарные взыскания (ст. 336 ТК РФ). Помимо оснований прекращения трудового договора (контракта) по инициативе администрации, предусмотренных ст. 81 ТК РФ, основаниями для прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность; применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника; - появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.
<p>7.7.1 Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от производственной работы, не могут быть подвергнуты взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а</p>	<p>7.7.1 исключить</p>

Положения, ухудшающие положение работников	Исправленные положения в соответствии с нормами законодательства о труде
<p>сохраняются. Для педагогических работников в каникулярное время, совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.</p>	<p>педагогических работников в каникулярное время, совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.</p>
<p>Абзац 7 пункта 5.7.2 Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 17 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям: перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работниками государственных или общественных обязанностей: в других случаях, предусмотренных законодательством (ч.1 ст. 123 ТК РФ), отпуск должен быть перенесен и в случае, если работодатель не уведомил своевременно (не позже чем за 15 дней) работника о времени его отпуска или не выплатил до начала отпуска заработную плату за время отпуска вперед (п. 17 Правил).</p>	<p>Абзац 7 пункта 5.7.2 Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов и доводится до сведения всех работников. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям: перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником. В исключительных случаях,</p>

Положения, ухудшающие положение работников	Исправленные положения в соответствии с нормами законодательства о труде
<p>5.7.1 .В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи. Порядок и место отдыха приема пищи устанавливаются руководителем по согласованию с выборным профсоюзным учреждения. График сменности объявляется работнику под расписку и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие</p>	<p>г) исключить</p> <p>5.7.1 .В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи. Порядок и место отдыха приема пищи устанавливаются руководителем по согласованию с выборным профсоюзным учреждения. График сменности объявляется работнику под расписку и вывешивается на видном месте не позднее, чем за один месяц до введения его в действие</p>
<p>Абзац 6 пункт 5.7.2 Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательных учреждений. В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией образовательного учреждения к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Оплата труда педагогических работников и других категорий работников учреждения образования, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул. Время работы в каникулярный период не рассматривается как простой не по вине работника. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы. За работниками из числа учебновспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающего с их отпуском, условия оплаты труда также</p>	<p>Абзац 6 пункт 5.7.2 Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательных учреждений. В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией образовательного учреждения к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Оплата труда педагогических работников и других категорий работников учреждения образования, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул. Время работы в каникулярный период не рассматривается как простой не по вине работника. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается, в соответствии с законодательством Российской Федерации к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы. За работниками из числа учебновспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающего с их отпуском, условия оплаты труда также сохраняются. Для</p>

Положения, ухудшающие положение работников	Исправленные положения в соответствии с нормами законодательства о труде
<p>указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца. Если работник не согласен на продолжение работы новых условиях, то трудовой договор прекращается (ст. 74 ТК РФ),</p>	<p>Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца. 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.</p>
<p>5.4.6 Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях:</p> <p>а) временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (ст. 72.2 ТК РФ). Например, для замещения отсутствующего педагога (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличение учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);</p> <p>б) простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в том же учреждении на все время простоя либо в другое учреждение, но в той же местности на срок до одного месяца;</p> <p>в) восстановление на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;</p> <p>г) возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком по достижении им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.</p>	<p>5.4.6. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях, если производственная необходимость, замещение отсутствующего педагога или простой вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части 2 статьи 72.2 ТК РФ.</p> <p>а) временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью</p> <p>Например, для замещения отсутствующего педагога (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличение учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);</p> <p>б) простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в том же учреждении на все время простоя либо в другое учреждение, но в той же местности на срок до одного месяца;</p> <p>в) исключить;</p>

Положения, ухудшающие положение работников	Исправленные положения в соответствии с нормами законодательства о труде
разделом 6 настоящего Примерного положения. Размер компенсационных выплат руководителю устанавливается распорядительным актом главы города Комсомольска-на-Амуре.	разделом 6 настоящего положения. Размер компенсационных выплат руководителю устанавливается распорядительным актом главы города Комсомольска-на-Амуре.
5.1 Компенсационные выплаты устанавливаются руководителем в процентах к окладам (должностным окладам) работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, настоящим Примерным положением.	5.1 Компенсационные выплаты устанавливаются руководителем в процентах к окладам (должностным окладам) работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, настоящим положением.
6.6 Ежемесячная надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждениях системы образования выплачивается работнику учреждения в порядке, приведенном в приложении N 6 к настоящему Примерному положению.	6.6 Ежемесячная надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждениях системы образования выплачивается работнику учреждения в порядке, приведенном в приложении N 6 к настоящему положению.
7.3 При замещении вакантной должности в течение шести и более, выплата материальной помощи производится из расчета оклада (должностного оклада) по замещаемой должности.	7.3 При замещении вакантной должности в течение шести месяцев и более, выплата материальной помощи производится из расчета оклада (должностного оклада) по замещаемой должности.
ПРИЛОЖЕНИЕ № 1к Положению по оплате труда МОУ ДО «ЦВР «Юность»	Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников МОУ ДО «ЦВР «Юность».
ПРИЛОЖЕНИЕ № 4 Положению по оплате труда МОУ ДО «ЦВР «Юность»	до 5 лет – 10 % от 5 до 10 лет – 15% от 10 до 15 лет - 20 % свыше 15 лет - 30 %.
Приложение 5 к коллективному договору (доработать)	МОП (уборщик служебных помещений) 1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 1 шт. 2. Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 3. Перчатки с полимерным покрытием 6 пар. 4. Перчатки резиновые или из полимерных материалов. 12 пар.

Положения, ухудшающие положение работников	Исправленные положения в соответствии с нормами законодательства о труде
<p>предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке. Применяется продолжительность рабочего времени педагогических работников и норма часов преподавательской (учебной) работы, установленная Постановлением Правительства Российской Федерации от 03 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».</p>	<p>предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке. Применяется продолжительность рабочего времени педагогических работников и норма часов преподавательской (учебной) работы, установленная приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. № 1601</p>
<p>4.2 Размеры должностного оклада и повышающих коэффициентов руководителю муниципального образовательного учреждения устанавливаются главой города Комсомольска-на-Амуре.</p> <p>Размер должностного оклада руководителю муниципального образовательного учреждения определяется в зависимости от объемных показателей, учитывающих масштабы управления, особенности деятельности и значимости учреждения.</p> <p>Отнесение муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей осуществляется в соответствии с Объемными показателями деятельности муниципальных образовательных учреждений и Порядком отнесения их к группам по оплате труда руководителей, которые приведены в приложении N 4 к настоящему положению.</p>	<p>4.2 Размеры должностного оклада и повышающих коэффициентов руководителю муниципального образовательного учреждения устанавливаются главой города Комсомольска-на-Амуре.</p> <p>Размер должностного оклада руководителю муниципального образовательного учреждения определяется в зависимости от объемных показателей, учитывающих масштабы управления, особенности деятельности и значимости учреждения.</p> <p>Отнесение муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей осуществляется в соответствии с Объемными показателями деятельности муниципальных образовательных учреждений и Порядком отнесения их к группам по оплате труда руководителей, которые приведены в приложении N 3 к настоящему положению.</p>
<p>4.4 Компенсационные выплаты руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом условий их труда в соответствии с Перечнем видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 года N 12-па, в порядке и размерах, предусмотренных</p>	<p>4.4 Компенсационные выплаты руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом условий их труда в соответствии с Перечнем видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 года N 12-па, в порядке и размерах, предусмотренных</p>