

Представитель работодателя:
Заведующий МБДОУ МО г. Краснодар
«Детский сад № 73»

(подпись) С.Ч. Джаримова
(инициалы, фамилия)
«30» октября 2023г.

От представителей работников:
Председатель профкома

(подпись) В.В. Лободенко
(инициалы, фамилия)
«30» октября 2023г.

М.П.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

принятому на 2023-2026 год(а),
(указать срок)

уведомительная регистрация органа по труду от 04.10.2023 № 522-Ц

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
муниципального образования город Краснодар
«Детский сад комбинированного вида № 73»
(наименование организации)

В соответствии с замечаниями отдела трудовых отношений и охраны труда
ГКУ КК «Центр занятости населения города Краснодара»
в коллективный договор (регистрационный № 522-Ц от 04.10.2023)
вносятся следующие изменения:

№ п/п	№ мероприятия кол. договора	Содержание мероприятия	Мероприятие изложенные в новой редакции
1	Приложение № 8	План-график последующей специальной оценки условий труда	Всего рабочих мест в организации -25, в том числе с вредными условиями труда - 0
2	Приложение № 9	Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и др. СИЗ	В соответствии со ст. 2 Федерального закона от 02.07.2021 N 311-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" работодатель применил решение о применении типовых норм, изданных до 01.09.2023 г. (в соответствии с приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997н), но руководствуется ими до 31 декабря 2024 года.
3	Приложение № 10	Перечень профессий и работ, связанных с загрязнением, работникам которых бесплатно выдаются смывающие и обезвреживающие средства	Приложение прилагается
4	Абз.3 п.2.2	Работодатель обязан: -формировать в электронном виде информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представлять её в установленном порядке, за отчётный месяц не позднее 15 числа следующего месяца, в системе обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.	Исключить
5	П. 2.3.3	В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе: - трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации); - дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ; - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц; - объем учебной нагрузки работником (преподавательской работы)	В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе: - трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации); - дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ; - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц; - объем учебной нагрузки работником (преподавательской работы)

		<p>(должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;</p> <ul style="list-style-type: none"> - объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю; - размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.; - размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательной организации показателей и критериев; - режим рабочего времени и времени отдыха; - условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности: о рабочем месте, об испытании, о правах и обязанностях работника и работодателя. <p>Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).</p>	<p>педагогического работника в неделю;</p> <ul style="list-style-type: none"> - размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.; - размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательной организации показателей и критериев; - режим рабочего времени и времени отдыха; - условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ. - <u>место работы</u>, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в <u>другой местности</u>, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения; - условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы); - гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте; - условия труда на рабочем месте; <p>В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности: о рабочем месте, об испытании, о правах и обязанностях работника и работодателя.</p> <p>Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).</p>
6	П. 2.4.5	<p>При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата</p>	<p>При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст.</p>

		<p>предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория</p>	<p>179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; работающим инвалидам; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория</p>
7	П. 2.4.8	<p>При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на неопределённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.</p>	<p>Исключить</p>
8	П. 3.8.3	<p>Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 35 лет, принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию;</p> <ul style="list-style-type: none"> - молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 35 лет включительно, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение двух лет после окончания организации высшего или профессионального образования; - статус молодого специалиста действует в течение трех лет; - статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории 	<ul style="list-style-type: none"> - Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 35 лет <i>включительно</i>, принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию; - молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 35 лет включительно, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и <i>приступивший к работе в должности педагогического работника</i> в течение двух лет после окончания организации высшего или профессионального образования; - статус молодого специалиста действует в течение трёх лет; - статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую её альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет

		территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет	
9	Абз.1 п. 3.8.4	В целях создания условий для поддержки молодых специалистов: -закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере 1000 рублей один раз в месяц	В целях создания условий для поддержки молодых специалистов: -закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере не менее 10 % от оклада, ставки заработной платы.
10	Абз.2 П. 4.1.16	Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст.259, ст.268 ТК РФ). Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 259 ТК РФ)	Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке , установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителей, имеющих ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключённому в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации, а также работников, имеющих трёх и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке , установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные категории работников должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, ст. 259 ТК РФ.

11	П. 4.2.3	Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.) <i>не сокращает</i> для работников месячную норму рабочего времени.	Работодатель сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в этот день, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ. При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленный нерабочий день (Радоница), приходящийся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней не включается. При совпадении выходного дня и Дня поминовения усопших (Радоницы) выходной день не переносится.
12	Первое предложение п. 5.1.1	Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путём перечисления на лицевые счета работников денежных средств через банк ПАО Сбербанк России.	Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, путём перечисления денежных средств на лицевые счета работников.
13	П.6.1.3	Выплачивает при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохраняет за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохраняет за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).	При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, 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. В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения).