

Представитель работодателя:
Заведующий МБДОУ МО г. Краснодар
«Детский сад № 99»
(указать: директор, генеральный директор и т.п.)

От представителей работников:
Председатель профкома

_____ Ж.Г. Цатурова
(подпись) (инициалы, фамилия)

_____ В.Н. Зубакина
(подпись) (инициалы, фамилия)

«_____» _____ 20__ г.

«_____» _____ 20__ г.

М.П.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

принятому на 2020-2023 год(а),

уведомительная регистрация органа по труду от _____ № _____
(коллективного договора)

МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 99»
(наименование организации)

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

№ п/п.	Номер мероприятия коллективног о договора	Содержание мероприятия	Мероприятия, изложенные в новой редакции
1	П. 2.4.4	В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работникам выплачивается выходное пособие в размере <i>не менее</i> среднего месячного заработка.	В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работникам выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.
2	П. 2.4.5	При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется...; работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет;	При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется...; работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет, с соблюдением ст. 261 ТК РФ
3	П. 2.6.4 П.6.2.3 П. 6.2.7 П. 6.3	Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза... Оказывать материальную помощь работникам-членам Профсоюза.... Содействовать оздоровлению членов Профсоюза... Способствовать проведению медицинских профилактических и офтальмологических осмотров для членов Профсоюза.... Отдельные социальные льготы и гарантии...предоставляются только членам Профсоюза.	Представлять и защищать трудовые права работников. Оказывать материальную помощь работникам. Содействовать оздоровлению работников. Способствовать проведению медицинских профилактических и офтальмологических осмотров для работников. Отдельные социальные льготы и гарантии предоставляются работникам

4	П.4.1.3	<p>По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части...</p>	<p>По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.</p>
---	---------	---	--

5	П. 4.1.10	Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее 7 календарных дней	Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее 3 календарных дней
6	П. 5.1.5	Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35 процентов...	Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, 35%
7	П.5.2.2	Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам 7,8)	Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам

8	П. 6.1.2	<p>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</p>	<p>Выплачивает при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере 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</p> <p>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. 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.</p>
---	----------	---	--

9	П. 2.3 Правил внутреннего трудового	<p>При заключении трудового договора, лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:</p> <p>-трудовую книжку....</p> <p>-страховое свидетельство пенсионного страхования;</p> <p>-ИНН;</p>	<p>При заключении трудового договора, лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:</p> <p>паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;</p> <p>трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;</p> <p>документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;</p> <p>документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;</p> <p>документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу;</p> <p>справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;</p> <p>медицинскую книжку.</p>
---	-------------------------------------	--	--

10	П. 2.4 Правил внутреннего трудового распорядка	Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют справку с основного места работы с указанием должности, графика работы, квалификационной категории.	Лицо, поступающее на работу по совместительству к другому работодателю, не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если трудовая книжка на работника не оформлялась. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления документа об образовании и (или) о квалификации либо его надлежаще заверенной копии, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы.
11	П. 2.6 Правил внутреннего трудового распорядка	При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем	При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем предоставляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда РФ сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.
12	П. 2.13 Правил внутреннего трудового распорядка	В день увольнения работодатель ДОУ обязан выдать на руки надлежащим образом заполненную трудовую книжку	В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ.

13	П. 18 Положения об оплате труда	Перед получением заработной платы за вторую половину месяца каждому работнику выдается расчетный лист.....	При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме работника: 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; 2) 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; 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний; 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
14	П. 19 Положения об оплате труда	Заработная плата выплачивается не позднее 23 числа текущего месяца и 8 числа месяца следующего за расчетным периодом.	Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств. Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 23 число текущего месяца, окончательный расчет 8 число следующего месяца. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.
15	Приложение № 5	Перечень должностей с вредными или опасными условиями труда, по которым устанавливаются выплаты компенсационного характера	Дополнить: 4% от оклада, в соответствии с ст. 147 Трудового кодекса РФ
16	Приложение № 9	Соглашение по охране труда	Изложить в новой редакции
17	Приложение № 10	Перечень профессий и работников, которым установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и др. СИЗ	Изложить в новой редакции
18	Приложение № 11	Перечень профессий и работников которым бесплатно выдаются смывающие и обезвреживающие средства	Изложить в новой редакции

