

Представитель работодателя:

Заведующий

(указать должность, генеральный директор и т.п.)

Коваленко С.Ю.

(инициалы, фамилия)

20 23 г.



От представителей работников:

Председатель профкома

Голубкина М.Г.

(инициалы, фамилия)

20 23 г.



М.П.

### ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

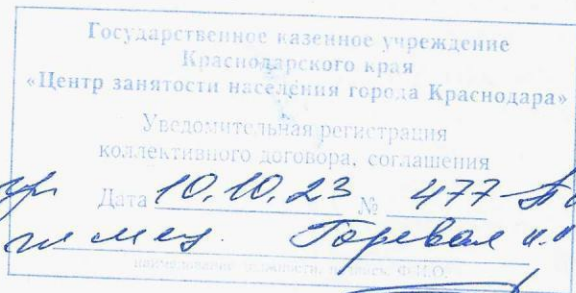
принятому на 2023-2026 год(а),

(указать срок)

уведомительная регистрация органа по труду от 13.09.2023 г. №477-П

(коллективного договора)

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
муниципального образования город Краснодар  
«Центр развития ребёнка- детский сад №86 «Дивный»  
(наименование организации)



Дата 10.10.23 № 477-П от 13.09.23  
И.И.И. Горевал ч.1

В соответствии с замечаниями отдела трудовых отношений и охраны труда  
ГКУ КК «Центр занятости населения города Краснодара»  
в коллективный договор (регистрационный № 477-П от 13.09.2023г.)  
вносятся следующие изменения:

№ п\п.	Номер мероприятия коллективного договора	Содержание мероприятия	Мероприятия, изложенные в новой редакции
1.	Раздел II, п. 2.2	-своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в ИФНС России, Фонд обязательного социального страхования; формировать в электронном виде информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) 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.	2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений: - руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащими квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, - учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ; - разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организаций; - учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.
2.	Раздел II, п. 2.3.3	В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе:..	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,

			<p>профессии, специальности, с указанием квалификации);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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;</li> <li>- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;</li> <li>- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;</li> <li>- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;</li> <li>- 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;</li> <li>- режим рабочего времени и времени отдыха;</li> <li>- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.</li> </ul> <p>- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;</li> <li>- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);</li> <li>- условия труда на рабочем месте.</li> </ul> <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</p>
--	--	--	--

			письменной форме (ст.72 ТК РФ).
3.	Раздел II, 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, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях:..	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, 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; работающим инвалидам; 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.
4.	Раздел II, п. 2.4.8	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.	Исключить.
5	П. 3.8.3	Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте <b>до 35 лет, принятого</b> на работу по трудовому договору в образовательную организацию; -молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 35 лет включительно, находящийся в	Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте <b>до 35 лет включительно, принятого</b> 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 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

		<p>трудоустройства с работодателем <b>и впервые приступивший к работе в должности.....</b></p>	<p>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 края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.</p>
6.	Раздел III, п. 3.8.4	<p>В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:</p> <p>-закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере <b>1000 рублей 1 раз в квартал;</b></p>	<p>- наставникам молодых специалистов <b>в размере не менее 10 % от оклада</b>, ставки заработной платы.</p>
7.	Раздел IV, п. 4.1.13	<p>...Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день <b>не менее 7 календарных дней</b> (ст. 119 ТК РФ).</p>	<p>Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день <b>7 календарных дней</b> (ст. 119 ТК РФ).</p>
8.	Раздел IV, п. 4.1.16	<p>Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки...</p>	<p>Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трёх 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 женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, 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.</p>

			<p>Гарантии, предусмотренные частью второй статьи 259 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему 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 работникам, имеющим трёх и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.</p>
9.	<p>Раздел IV, п. 4.1.23;</p> <p>Раздел 3, п. 3.14 Правил внутреннего трудового распорядка</p>	<p>О предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года...</p>	<p>Педагогические работники, замещающие должности поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 33, ст. 4381) (далее соответственно - педагогические работники, Номенклатура), имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы. 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. (в ред. Приказа Минобрнауки РФ от 29.06.2020 N 748). При предоставлении длительного отпуска</p>

			<p>сроком до одного года учитывается:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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;</li> <li>- 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);</li> <li>- 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.</li> </ul> <p>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</p>
--	--	--	---

			<p>актом организации.</p> <p>За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).</p> <p>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).</p> <p>Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя за исключением ликвидации организации.</p>
10.	Раздел IV, п. 4.2.3	<p>Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), <b>не сокращает для работников месячную норму рабочего времени.</b> В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ. При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленные нерабочие дни (Радоница и др.), приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней не включаются.</p>	<p>В целях содействия сохранению традиций духовной культуры граждан и в соответствии с пунктом 7 статьи 4 Федерального закона от 26 сентября 1997 года № 125-ФЗ "О свободе совести и о религиозных объединениях" объявить в Краснодарском крае День поминовения усопших (Радоницу) нерабочим (праздничным) днем.</p> <p>При совпадении выходного дня и Дня поминовения усопших (Радоницы) выходной день не переносится.</p>
11.	Раздел V, п. 5.1.1	<p>Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путём перечисления на лицевые счета</p>	<p>Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путём перечисления на лицевые счета работников денежных средств.</p>



		работников денежных средств <b>через банк ПАО «Сбербанк».</b>	
12.	Раздел V, п. 5.1.1;  Раздел 2, п. 2.5 Правил внутреннего трудового распорядка	О днях выплаты заработной платы...	Днями выплаты заработной платы являются: <b>за первую половину месяца 23 числа текущего месяца, окончательный расчёт 8 числа следующего месяца.</b>
13.	Раздел V, п. 5.1.4	Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, <b>но не ниже 35 процентов</b> часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.	Повышенная оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в размере <b>35 процентов</b> часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.
14.	Раздел VI, п. 6.1.4	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.

15.	Раздел 1, п. 1.2 Правил внутреннего трудового распорядка	<p>При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.</p> <p>В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с её утратой, повреждением или по иной причине по письменному заявлению этого лица оформляет новую трудовую книжку</p>	<p>При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счёт, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учёта.</p>
16.	Раздел 1, п. 1.4.10 Правил внутреннего трудового распорядка	<p>Если аморальный поступок совершён работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.</p>	<p>Если аморальный поступок совершён работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем, так как если аморальный проступок совершён не по месту работы и не в связи с исполнением трудовых обязанностей, то увольнение не является мерой дисциплинарного взыскания и поэтому не обусловлено сроками и порядком, предусмотренными в ст. 193 ТК РФ.</p>
17.	Раздел 1, п. 1.4.14 Правил внутреннего трудового распорядка	<p>В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесённой в неё записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчёт. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие</p>	<p>В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку <b>или предоставить сведения о трудовой деятельности</b> у данного работодателя и произвести с ним расчёт в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. Запись в трудовую книжку <b>и внесение информации в сведения о трудовой деятельности</b> об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона.</p>

		статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.	
18.	Приложение № 4	Соглашение по охране труда на 2023-2026 годы	На 2023-24 год согласно приказу Минтруда РФ от 29.10.2021г. № 771н "Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней"
18.	Приложение № 5	Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и др. СИЗ	Приложение 5 в новой редакции.
19.	Приложение № 6	Перечень профессий и работ, связанных с загрязнением, работникам которых бесплатно выдаются смывающие и обезвреживающие средства	Приложение 6 в новой редакции.