

Представитель работодателя:
Заведующий МБДОУ
МО г.Краснодар
«Центр – детский сад № 107»

_____ Карамушко Е.В.
(подпись) (инициалы, фамилия)

«4» октября 2024г.

От представителей работников:
Председатель профкома ППО
МБДОУ МО г.Краснодар
«Центр – детский сад № 107»

_____ Бычковас Л.В.
(подпись) (инициалы, фамилия)

«4» октября 2024г.

М.П.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

принятому на 2024 - 2027Год(а),

уведомительная регистрация органа по труду от 13.09.2024 №495 - П

*Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
муниципального образования город Краснодар
«Центр развития ребенка – детский сад № 107»*

В соответствии с замечаниями отдела трудовых отношений и охраны труда
ГКУ КК «Центр занятости населения города Краснодара» в коллективный договор
(регистрационный № 495 – П от 13.09.2024г.) вносятся следующие изменения:

№ п/п.	№ мероприятия коллективного договора	Содержание мероприятия	Мероприятия, изложенные в новой редакции
1	П. 2.3.3 стр. 4	<p>В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - трудовая функция..... 	<p>П. 2.3.3 изложить в редакции</p> <p>В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 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 образовательной организации показателей и критериев; - режим рабочего времени и времени отдыха; - условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ; - место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации,

			<p>расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;</p> <p>- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);</p> <p>условия труда на рабочем месте.</p> <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>
2	П. 2.4.5 стр. 6	<p>При равной производительности труда преимущественное право</p> <p>...в течение одного года со дня окончания образовательной организации</p>	<p>П.2.4.5 изложить в редакции.</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. 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.</p>
3	П. 2.4.8, стр. 7	<p>При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе на неопределённый срок,</p>	<p>Исключить П.2.4.8. из коллективного договора</p>

		работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.	
4	П. 3.8.3 стр. 9	Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 30 лет, впервые принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию; -молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 30 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года после окончания организации.....	П.3.8.3. изложить в редакции: Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 35 лет включительно, впервые 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 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 края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.
5	П. 3.8.4 стр. 9Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере 1000 рублей в месяц	П.3.8.4.изложить в редакции 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 10 % от оклада, ставки заработной платы ежемесячно; - обеспечивать методическое

			сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений и прочее); - поощрять молодых педагогов, активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательной организации;
6	П. 4.1.10 стр. 11	Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее 7 календарных дней	Изложить в редакции: Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью 7 календарных дней
7	П. 4.1.12. стр. 11	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.....	Изложить в редакции: 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). 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, 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 РФ, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребёнка в возрасте до 14 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 <u>п. 7 ст. 38</u> Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт

			о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы РФ, а также работников, имеющих трёх и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в <u>порядке</u> , установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. 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.
8	П. 4.1.15. стр. 12 ПВТР п. 3.12 стр. 13	Ссылка на постановление Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»	В П. 4.1.15 коллективного договора, ПВТР п. 3.12 использовать ссылку на постановление Правительства РФ от 03.04.2024 г. № 415.
9	П. 4.1.17. стр. 12	Приложение № 3	Приложение № 5
10	П. 4.1.20	Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. N 644	П. 4.1.20 изложить в редакции Согласно п. 5 порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденному приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. N 644 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, определяются коллективным договором. (Приложение № 7)

11	П. 4.2.3 стр. 14	Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК (Радоница и др.), не сокращает для работников месячную норму рабочего времени.....	Изложить в редакции. Работодатель при установлении на территории Краснодарского края в соответствии с законом Краснодарского края от 02.06.2023 г. № 4909-КЗ «Об объявлении в Краснодарском крае Дня поминовения усопших (Радоницы) нерабочим (праздничным) днем»: - месячную норму рабочего времени сокращает, так как Радоница объявлена нерабочим днем; - заработную плату работникам производит в полном размере (так как из нормы дней день Радоницы исключен);
12	П. 5.1.4 стр. 15	Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35 процентов	Изложить в редакции. Доплата за труд работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в размере 35% часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время
13	П. 6.1.2. стр. 18	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 работников в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).	П.6.1.2. изложить в редакции 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. По решению органа службы занятости населения работодатель выплачивает 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 14

			рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.
14	ПВТР п. 1.2 стр. 28	<p>При заключении трудового договора, лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю (ст. 65 ТК РФ):</p> <ul style="list-style-type: none"> -страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования; <p>При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.</p>	<p>Изложить в редакции</p> <p>При заключении трудового договора, лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю (ст. 65 ТК РФ):</p> <ul style="list-style-type: none"> - трудовую книжку, или сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки), оформить новую трудовую книжку; - паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; - документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа - документ воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; - документ о полученном образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки; - справку об отсутствии (наличии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие

			<p>или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.</p> <p>Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы, помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.</p> <p>При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, 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 представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования РФ сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.</p> <p>В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.</p> <p>Прием на работу без указанных документов не производится. В целях более полной оценки профессиональных и деловых качеств принимаемого на работу лица Работодатель может предложить ему представить краткую письменную характеристику (резюме) выполняемой ранее работы (умение пользоваться оргтехникой, работать на компьютере и т.д.).</p> <p>Прием на работу оформляется приказом, который объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать надлежаще заверенную копию такого приказа.</p>
--	--	--	--

			<p>Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. Работодатель в этом случае обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения Работника к работе.</p> <p>Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.</p>
15	ПВТР п. 1.4.8 стр. 30	<p>Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ могут являться</p> <ul style="list-style-type: none"> - реорганизация учреждения; - исключение из штатного расписания некоторых должностей; - уменьшение количества групп; - изменение количества часов по предмету ввиду изменения учебного плана, учебных программ и т. п. 	Исключить П.1.4.8. из ПВТР
16	ПВТР п. 1.4.14. стр. 31	<p>В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ.....</p>	<p>Изложить в редакции.</p> <p>В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.</p>

17	ПВТР п. 3.3. стр. 34, п. 3.6.4 стр. 35заведующему производством - 30 часов в неделю.....	<p>Изложить в редакции П.3.3. Продолжительность рабочего времени устанавливается отдельно по каждой группе должностей, в разрезе нормы рабочего времени в неделю:</p> <ul style="list-style-type: none"> - педагогическому персоналу (старший воспитатель, воспитатель, педагог-психолог – 36 часов в неделю; музыкальный руководитель – 24 часа в неделю; инструктор по физической культуре – 30 часов в неделю); - административному персоналу, учебно-вспомогательному персоналу и обслуживающему персоналу – 40 часов в неделю, за исключением должностей работников, которым предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени на основании заключения эксперта по результатам специальной оценки условий труда.(Приложение №5) <p>П.3.6.1. продолжительность рабочего времени - 40 часовая рабочая неделя, начало работы: 8:00, окончание: 17:00, перерыв для приема пищи: 12:00 – 13:00 установлена для следующих должностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - заведующий; - заместитель заведующего - заведующий хозяйством - заведующий производством - делопроизводитель; - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; - кастелянша; - машинист по стирке и ремонту спецодежды; - уборщик служебных помещений; - дворник. <p>ПЗ.6.4. исключить из ПВТР (Приложение №1)</p>
18	ПВТР п. 3.11. стр. 37	б) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с ненормированным рабочим днем, в соответствии с ТК РФ и иными нормативными актами - заведующему учреждения, заместителю	<p>Изложить в редакции б)ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с ненормированным рабочим днем, в соответствии с ТК РФ и иными нормативными актами - заведующему учреждения, заместителю заведующего, заведующему хозяйством продолжительностью 7 календарных дней;</p>

		заведующего по административно-хозяйственной работе продолжительностью 7 календарных дней;	
19	Приложение № 3	Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ, смывающих и обезвреживающих средств.	Приложение №3 к коллективному договору в новой редакции прилагается