

Заведующий

Е.Н. Кудрявцева

(подпись)

Ф.И.О.)

«28» ноября 2023 г.

Председатель первичной  
профсоюзной организации

И.А. Сипягина

(подпись)

Ф.И.О.)

«28» ноября 2023 г.

М.П.

М.П.

## ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

принятому на три год(а),

(указать срок)

уведомительная регистрация органа по труду от 02.11.2023 № 637-П

(коллективного договора)

*Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение муниципального образования город Краснодар «Детский сад общеразвивающего вида № 57»*

-----  
(наименование организации)

В соответствии с замечаниями отдела трудовых отношений и охраны труда  
ГКУ КК «Центр занятости населения города Краснодара»  
в коллективный договор (регистрационный № 637-П от 02.11.2023г.)  
вносятся следующие изменения:

№ п\п.	Номер мероприятия коллективного договора	Содержание мероприятия	Мероприятия, изложенные в новой редакции
1	П. 7.1.15.	.....Предоставлять работникам оплачиваемый день (дни) для прохождения диспансеризации.	<p>Обеспечивать прохождение диспансеризации один раз в три года работниками в возрасте от 18 до 39 лет включительно и ежегодно в возрасте 40 лет и старше, а также в отношении отдельных категорий граждан согласно приказу Министерства здравоохранения РФ от 27.04.2021 г. № 404н в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических и профессиональных заболеваний.</p> <p>Предоставлять работникам оплачиваемый день (дни) для прохождения диспансеризации.</p> <p><i>Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).</i></p>

2	П. 2.4.3	<p>При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора.....</p> <p>... в течение одного года со дня окончания образовательной организации</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:</p> <p>обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение трёх 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, <i>работающим инвалидам.</i></p>
	П. 2.4.6.	<p>При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на неопределенный срок, работодатель <b>обеспечивает приоритет</b> в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.</p>	<b>исключен</b>

	<p>п. 3.7.3</p>	<p>Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте <b>до 30 лет, впервые принятого</b> на работу по трудовому договору в образовательную организацию;</p> <p>-молодым специалистом также признается работник, в возрасте <b>до 30 лет</b>, находящийся в трудовых отношениях с работодателем <b>и впервые приступивший к работе ....</b></p>	<p>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;</p> <p>-молодым специалистом также признается работник, в возрасте <b>до 35 лет включительно</b>, находящийся в трудовых отношениях с работодателем <b>и приступивший к работе</b> в должности педагогического работника в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования;</p> <p>- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;</p> <p>- 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.</p>
--	-----------------	--	--

	П. 4.2.2	Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ ( <i>Радоница</i> и др.) не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. 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 ( <i>Радоница</i> и др.), приходящиеся на период....	Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. 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, приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней не включаются. <sup>1</sup>
	Приложение №8	Перечень профессий и должностей работников, которым установлена бесплатная выдача специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ  Всем по 200 гр. мыла в месяц или 250 жидкого моющего средства, 100мл дополнительно кухонным рабочим.	П.7.1.10 Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами ( <i>приложения № 9,10</i> ). <i>В соответствии со ст. 2 Федерального закона от 02.07.2021 N 311-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" работодатель принимает решение о применении типовых норм, изданных до 01.09.2023 г., но руководствуется ими до 31 декабря 2024 года.</i>

<sup>1</sup> Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар, на 2022-2024 годы.

	<p>Приложение № 1 ПВТР п. 1.2.</p>	<p>При заключении трудового договора, лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:</p> <p>- трудовую книжку, оформленную в установленном порядке, если работник поступает впервые трудовая книжка оформляется электронно. Если работник поступает на работу на условиях совместительства. Он предоставляет заверенную копию трудовой книжки с основного места работы. В случае .....;</p> <p>- .....;</p> <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 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><b>Представить подпункт в новой редакции.</b></p> <p><i>В соответствии со ст. 65 ТК РФ</i> - трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые.</p> <p><i>В соответствии со ст. 65 ТК РФ в случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.</i></p> <p><i>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 (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).</i></p>
--	--	--	--

