

Руководитель (должность)

И.В.Диденко

(подпись Ф.И.О.)

« 26 » сентября 2023 г.

Печать

Председатель первичной  
профсоюзной организации

Г.А.Завьялова

(подпись Ф.И.О.)

« 26 » сентября 2023 г.

Печать

## **ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

**принятому на 2023-2026года,**

**уведомительная регистрация органа по труду от 06.09.23 № 461-3**

**муниципальное бюджетное дошкольное учреждение**

**муниципального образования город Краснодар «Детский сад  
комбинированного вида № 60»**

**В коллективный договор (регистрационный номер № 461-3) вносятся следующие изменения:**

Старая редакция	Новая редакция
<b>Раздел II, п2.2</b>	
<p>-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 ее в установленном порядке, за отчетный месяц не позднее 15 числа следующего месяца, в системе обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования РФ;</p>	<p>Исключить</p>
<b>Раздел II, п2.3.3</b>	
<p>В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);</li> <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,</li> </ul>	<p>В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);</li> <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,</li> </ul>

установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;

- 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.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной

установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;

- 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.

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности,

- место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условия труда на рабочем месте.

В трудовом договоре могут

<p>форме (ст.72 ТК РФ).</p>	<p>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>
-----------------------------	--

**Раздел II, п2.4.4**

<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; 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>При равной производительности труда преимущественное право работникам оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, 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; <b>работающим инвалидам;</b> 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>
--	--

**Раздел II, п2.4.7**

<p>При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на неопределенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.</p>	<p>Исключить</p>
<p><b>Раздел III, п3.8.4</b></p>	
<p>В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере 1200 рублей ежемесячно;</li> <li>- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 2000 рублей ежемесячно;</li> </ul>	<p>В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам молодых специалистов в размере не менее 10 % от оклада, ставки заработной платы;</li> <li>- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере не менее 3000 рублей ежемесячно;</li> </ul>
<p><b>Раздел IV, п 4.1.1</b></p>	
<p>Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (<i>приложение № 1</i>), графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.</p>	<p>Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (<i>приложение № 2</i>), графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.</p>
<p><b>Раздел IV, п 4.1.10</b></p>	
<p>Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них</p>	<p>Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них</p>

<p>продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). 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>продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). 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>
<p><b>Раздел IV, п 4.1.13</b></p>	
<p>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).</p> <p>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).</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 трех 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 трех 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</p>

	<p>правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка 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, заключенному 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 Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.</p>
<b>Раздел IV, п 4.2.4</b>	
<p>Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница 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 (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. При совпадении выходного дня и Дня поминовения усопших (Радоницы) выходной день не переносится.</p>
<b>Раздел V, п 5.1.1</b>	
Заработная плата	Заработная плата

<p>выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через Сбербанк.</p> <p>Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 23, окончательный расчет 8.</p>	<p>выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через банк.</p> <p>Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца -23 числа текущего месяца, окончательный расчет -8 числа месяца, следующего за расчетным.</p>
<b>Правила внутреннего трудового распорядка</b>	
<p>соблюдать оговоренные в трудовом договоре условия оплаты труда, выплачивать заработную плату 2 раза в месяц: 8 и 23 числа каждого месяца;</p>	<p>Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца -23 числа текущего месяца, окончательный расчет -8 числа месяца, следующего за расчетным.</p>
<b>Раздел V, п 5.1.4</b>	
<p>Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но <b>не ниже</b> 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.</p>	<p>Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.</p>
<b>Раздел VI, п 6.1.3</b>	
<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 (ст. 178 ТК РФ).</p>	<p>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.</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</p>



	<p>его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.</p> <p>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.</p>
--	--

#### **Раздел 1, п.1.4 Правила внутреннего трудового распорядка**

<p>По истечении указанного срока предупреждения об увольнении Работник вправе прекратить работу, а администрация в последний день обязана выдать ему трудовую книжку и произвести с ним расчет. По договоренности между Работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут и до истечения двухнедельного срока.</p> <p>Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 календарных дня до его увольнения.</p> <p>Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.</p> <p>Договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого</p>	<p>По истечении указанного срока предупреждения об увольнении Работник вправе прекратить работу, а администрация в последний день обязана выдать ему трудовую книжку <b>или предоставить сведения о трудовой деятельности и произвести с ним расчет.</b> По договоренности между Работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут и до истечения двухнедельного срока.</p> <p>Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 календарных дня до его увольнения.</p> <p>Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.</p> <p>Договор, заключенный на время исполнения обязанностей</p>
---	---

<p>работника на работу.</p> <p>Прекращение трудового договора оформляется приказом по Организации.</p> <p>С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона. Днем увольнения считается последний день работы.</p>	<p>отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.</p> <p>Прекращение трудового договора оформляется приказом по Организации.</p> <p>С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона. Днем увольнения считается последний день работы.</p>
---	--

### **Раздел 3 ,п.3.2.1 Правила внутреннего трудового распорядка**

<p>Для сторожей и иных работников с режимом рабочего времени, отличающихся от общих правил (пятидневная рабочая неделя с двумя выходными – суббота и воскресенье) – определяется рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, где по условиям работы использование перерыва для отдыха и питания невозможно, т.к. работник не освобождается от исполнения своих трудовых обязанностей на это время, а предоставление им возможности отдыха и приема пищи не прерывает их рабочего времени.</p>	<p>Для сторожей и иных работников с режимом рабочего времени, отличающихся от общих правил (пятидневная рабочая неделя с двумя выходными – суббота и воскресенье) – определяется рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, где по условиям работы использование перерыва для отдыха и питания невозможно, т.к. работник не освобождается от исполнения своих трудовых обязанностей на это время, а предоставление им возможности отдыха и приема пищи не прерывает их рабочего времени. <b>Сторожа́м устанавливается суммированный учет рабочего времени в течение года (учетный период – год).</b></p>
--	--

## Выписка из протокола

### Общего собрания работников МБДОУ «Детский сад № 60»

От « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_

г. Краснодар

Численность работающих, чел. 54

Присутствовали, чел. 34

#### Повестка дня:

Внесение дополнений в коллективный договор, принятый на 3 года, уведомительная регистрация органа по труду

Принять разделы II, III, IV, V, VI

**Слушали:** Завьялову Галину Анатольевну председателя первичной профсоюзной организации о внесении дополнений и изменений.

#### Решили:

Принять разделы II, III, IV, V, VI коллективного договора с дополнениями в новой редакции сроком действия до 2026 года.

Голосовали: «за» - 34, «против» - нет, «воздержались» - нет

Председатель общего собрания: Завьялова Г.А., педагог-психолог

Секретарь: Иванова Е.В., учитель-логопед

Выписка верна

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 60»

\_\_\_\_\_ И.В.Диденко

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года