

Заведующий МБДОУ МО г.Краснодар  
«Детский сад № 85»  
Е.Г.Ермилова

---

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 г

Председатель профсоюзной  
организации  
А.В.Лукьянова

---

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 г.

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

**принятому на 2023-2026 год(а),**  
*указать срок)*

уведомительная регистрация органа по труду от **18.08.23** № **432-П**  
*(коллективного договора)*

***Муниципальное бюджетное дошкольное общеобразовательное  
учреждение муниципального образования город Краснодар  
«Детский сад комбинированного вида № 85»  
(наименование организации)***

В соответствии с замечаниями отдела трудовых отношений и охраны труда  
ГКУ КК «Центр занятости населения города Краснодара»  
в коллективный договор (регистрационный № 432-П от 18.08.23)  
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 ее в установленном порядке, за отчетный месяц не позднее 15 числа следующего месяца, в системе обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.	Исключить
2	Раздел II, п. 2.3.3	В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе:..	<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, 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> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными, иными особыми 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 общеобразовательном учреждении 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> <li>- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности,</li> <li>- место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;</li> <li>- условия труда на рабочем месте.</li> </ul>
3	Раздел II, п. 2.4.5	<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>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</p>

			лет; работающим инвалидам; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет (с соблюдением ст. 261 ТК РФ); педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.
4	Раздел II, п. 2.4.6	Работодатель уведомляет выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, <b>чем за два месяца</b> до его начала (ст. 82 ТК РФ).	При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников <b>может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала</b> проведения соответствующих мероприятий.
5	Раздел II, п. 2.4.7	По договоренности сторон трудового договора предоставлять в период после предупреждения об увольнении рабочее время 3 часа для самостоятельного поиска работы	-по договоренности сторон трудового договора предоставлять в период после предупреждения об увольнении рабочее время 3 часа в течении рабочей недели, месяца для самостоятельного поиска работы.
6	Раздел II, п. 2.4.8	При появлении новых рабочих мест в учреждении, 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 при прочих равных условиях.	Исключить.
7	Раздел III, п. 3.7.2	В целях защиты социально-экономических интересов молодых специалистов - выпускников профессиональных	В целях защиты социально-экономических интересов молодых специалистов - выпускников профессиональных образовательных организаций,

		<p>образовательных организаций, впервые поступившим на работу и имеющим стаж работы менее трех лет:</p> <p>-за молодыми специалистами закрепляются наставники из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с молодыми специалистами производить выплату стимулирующего характера в размере 500 рублей в месяц, сроком 2 месяца.</p>	<p>впервые поступившим на работу и имеющим стаж работы менее трех лет:</p> <p>-за молодыми специалистами закрепляются наставники из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с молодыми специалистами производить выплату стимулирующего характера в размере не менее 10 % от оклада, сроком 2 месяца.</p>
8	Раздел III		<p>Добавить пункт 3.7.1.1.:</p> <p>Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 35 лет, принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию;</p> <p>- 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;</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>
9	Раздел IV, п. 4.1.16	Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки...	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

		<p>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 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</p>
--	--	---

			восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.
10	Раздел IV, п. 4.1.26	Длительный отпуск не может быть разделен на части	Исключить
11	Раздел IV, п. 4.2.1	Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы помимо оснований, предусмотренных статьями 128 ТК РФ, в случаях: -работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году; -родителям и женам(мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году; -работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году; -работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до трех календарных дней; -работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней; - для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу 1 календарный день; - бракосочетания детей работников – <u>1</u> календарных дней; - тяжелого заболевания близкого родственника – <u>3</u> календарных дня; - выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-	Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы помимо оснований, предусмотренных статьями 128 ТК РФ, в случаях: -работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году; -родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году; -работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году; -работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до трех календарных дней; -работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней; - для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу 1 календарный день; - бракосочетания детей работников – <u>1</u> календарных дней; - тяжелого заболевания близкого родственника – <u>3</u> календарных дня; - выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-

		<p>календарных дней;  - бракосочетания детей работников – <u>1</u> календарных дней;  - председателю выборного органа первичной профсоюзной организации <u>0</u> календарных дней;  - членам профкома <u>0</u> календарных дней;  - в связи с переездом на новое место жительства – <u>0</u> календарных дня;  - для проводов детей на военную службу – <u>0</u> календарных дня;  - тяжелого заболевания близкого родственника – <u>3</u> календарных дня;  - за стаж работы в организации <u>0</u> календарный день  - выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия <u>1</u> календарный день.</p>	<p>спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия <u>1</u> календарный день.</p>
12	Раздел V, п. 5.1.1	<p>Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через Альфа-банк.</p>	<p>Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, <b>указанную в заявлении работника</b>, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. <b>Работник вправе заменить кредитную организацию</b>, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.</p>
13	Раздел V, п. 5.1.1;	<p>Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца - 8-число, окончательный расчет - 23 число / соблюдать оговоренные в трудовом договоре условия оплаты труда, выплачивать заработную плату 2 раза в</p>	<p>Заработная плата выплачивается работникам за первую половину 23 числа текущего месяца. За вторую половину 8 числа следующего за отчетным. (ст. 136 ТК РФ)</p>



		месяц: 23 и 8 числа каждого месяца.	
14	Раздел 2, п. 2.5 Правил внутреннего трудоового распорядка	Работодатель обязан: - соблюдать оговоренные в трудовом договоре условия оплаты труда, выплачивать заработную плату 2 раза в месяц: 23 и 8 числа каждого месяца;	-соблюдать оговоренные в трудовом договоре условия оплаты труда, выплачивать заработную плату работникам за первую половину 23 числа текущего месяца. За вторую половину 8 числа следующего за отчетным. (ст. 136 ТК РФ)
15	Раздел VI, п. 6.1.3	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 сохранять 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.
16	Раздел 1, п. 1.2 Правил внутреннего трудоового распорядка	При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю согласно ст. 65 ТК РФ:	При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю: - трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности,

		<p>-трудовую книжку, 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;</p> <p>-страховое свидетельство пенсионного страхования.</p>	<p>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>
17	Раздел 1, п. 1.4.10 Правил внутреннего трудового распорядка	Если аморальный поступок совершен 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	Исключить
18	Приложение № 6	Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с загрязнениями, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.	Приложение №6 в новой редакции.

Приложение № 6  
к коллективному договору

«Согласовано»  
Представитель работников  
А.В.Лукьянова

«УТВЕРЖДАЮ»  
Заведующий МБДОУ МО г.Краснодар  
«Детский сад № 85» Е.Г.Ермилова

\_\_\_\_\_  
ФИО, роспись

\_\_\_\_\_  
ФИО, роспись

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 года

### ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с загрязнениями,  
получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства

№ п/п	Профессия или должность	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц (гр.)
1	2	3	4
1	Младший воспитатель	Мыло хозяйственной мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) сода кальцинированная моющие средства (Пемолукс)	200 г 200 г 250 мл 100 мл  100 мл 1 кг 1 шт
2	Машинист по стирке белья	Мыло хозяйственной мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах сода кальцинированная стиральный порошок	200 г 200 г 250 мл 4 кг 4 кг
3	Кухонная рабочая	Мыло хозяйственной мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) сода кальцинированная моющие средства (Пемолукс)	200 г 200 г 250 мл 100 мл  100 мл 2 кг 2 шт
4	Дворник	Мыло хозяйственной мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 г 200 г 250 мл
5	Рабочий по обслуживанию здания	Мыло хозяйственной мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 г 200 г 250 мл
6	Повар, шеф-повар	Мыло хозяйственной мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) сода кальцинированная моющие средства (Пемолукс)	200 г 200 г 250 мл 100 мл  100 мл. 2 кг 2 шт
7	Уборщик служебных помещений	Мыло хозяйственной мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) сода кальцинированная моющие средства (Пемолукс)	200 г 200 г 250 мл 100 мл  100 мл 1 кг 1 шт