

Представитель работодателя:  
заведующий  
(указать: директор, генеральный директор и т.п.)

\_\_\_\_\_  
(подпись) Л.А. Лахно  
(инициалы, фамилия)  
«\_12\_» июля 2022 г.

От представителей работников:  
Председатель профкома  
\_\_\_\_\_  
(подпись) С.В. Мартюшенко  
(инициалы, фамилия)

«\_12\_» июля 2022 г.

М.П.

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

**принятому на 3 год(а),**  
(указать срок)

**уведомительная регистрация органа по труду от 20.05.2022 г. № 260-к**  
(коллективного договора)

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
муниципального образования город Краснодар «Детский сад общеразвивающего  
вида № 3»

-----  
(наименование организации)

В соответствии с замечаниями отдела трудовых отношений и охраны труда  
 ГКУ КК «Центр занятости населения города Краснодара»  
 в коллективный договор (регистрационный № 260-К от 20.05.2022 г.)  
 вносятся следующие изменения:

№ п\п.	Номер мероприятия коллективного договора	Содержание мероприятия	Мероприятия, изложенные в новой редакции
1	П 7.1.3.	Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.	В соответствии со ст. 225 ТК РФ. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

2	П. 7.1.5.	<p>Организация обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах.</p>	<p>В соответствии с Постановлением Минтруда РФ, Минобразования РФ от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организации».</p> <p><b>вводной инструктаж</b> - при приеме на работу;</p> <p><b>первичный</b> - до начала самостоятельной работы;</p> <p><b>повторный</b> - не реже одного раза в шесть месяцев;</p> <p><b>внеплановый, целевой</b> - при необходимости в соответствии с п.п. 2.1.6, 2.1.7. Постановления;</p> <p><b>Обучение работников рабочих профессий безопасным приемам выполнения работ</b> - в течении месяца после приема или перевода с периодичностью установленной работодателем;</p> <p><b>обучение работников рабочих профессий оказанию первой помощи пострадавшим</b> - в течении месяца после приема и не реже одного раза в год;</p> <p><b>обучение со стажировкой на рабочем месте (на работах с вредными или опасными условиям труда)</b> - в течении месяца после приема или перерыва в работе более года с периодичностью установленной работодателем.</p>
3	Приложение № 3	<p>Перечень профессий и работ, для выполнения которых обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры</p>	<p>Включить в перечень следующие профессии:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Шеф-повар</li> <li>2. Машинист по стирке и ремонту спецодежды</li> </ol>

4	Приложение № 4	Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Включить в перечень следующие профессии: 1. Шеф-повар 2. Машинист по стирке белья
5	Приложение № 6	Перечень профессий и должностей работников, работа в которых дает право на гарантии и компенсации за работу с вредными условиями труда	Включить в перечень следующие профессии: 1. Машинист по стирке белья
6	П.2.4.9.	При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на неопределённый срок, работодатель обеспечивает <b>приоритет в приёме на работу</b> работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.	Исключить. Трудовое законодательство РФ не содержит положений <b>о приоритете в приёме на работу</b> работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.
7	П.3.8.3.	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 <b>в течении двух лет</b> после окончания организации высшего или профессионального образования.	В соответствии со ст. 70 ТК РФ.(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 № 185-ФЗ) Молодым специалистом в России считается лицо, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности <b>в течение одного года</b> со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

8	П. 3.8.4.	Осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в <b>размере 1000 рублей сроком на 3 года.</b>	При осуществлении выплат стимулирующего характера также необходимо руководствоваться Приказом Министерства образования, науки и молодёжной политики Краснодарского края от 26.12.2017 г. № 5461, на основании которого молодому педагогическому работнику - выпускнику образовательной организации высшего или среднего профессионального образования в возрасте до 35 лет, трудоустроившемуся по основному месту работы в муниципальную общеобразовательную организацию Краснодарского края, осуществляется ежемесячная выплата в размере 3 000 рублей в течение трёх лет.
9	П. 4.1.12.	Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день <b>не менее 7 календарных дней (119 ТК РФ)</b>	В соответствии со ст. 119 ТК РФ.(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ) Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трёх календарных дней.

10	П.4.1.15.	<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 и(супруги) <b>детей в возрасте до 5 лет.....</b></p>	<p>В соответствии со ст. 259 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 19.11.2021 № 372-ФЗ) Исправить на «детей в возрасте до четырнадцати лет»</p>
11	П. 4.1.17	<p>Продолжительность отпусков педагогических работников, заведующей, заместителей заведующей, руководителей структурных подразделений регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»</p> <p><b>- заместитель заведующего- 28 календарных дня</b></p>	<p>На основании Постановления Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и его Приложения, а также Постановления Правительства РФ от 8 августа 2013 г. N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" заместителю заведующего предоставляется отпуск в размере 42 календарных дня.</p>
12	П. 4.2.1.	<p>Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, помимо оснований, предусмотренных статьёй 128 ТК РФ, в случаях:</p> <p>- одинокой матери(отцу), воспитывающих ребёнка в возрасте до 14 лет;</p>	<p>На основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, помимо оснований, предусмотренных статьёй 128 ТК РФ, в случаях:</p> <p>- одинокой матери(отцу), воспитывающих ребёнка в возрасте до 14 лет- продолжительностью до 14 календарных дней.</p>

13	П.4.2.3.	Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях: <b>-являющемуся донором-1 календарный день.</b>	В соответствии со ст. 186 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 25.11.2013 № 317-ФЗ, в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ, в ред. Федерального закона от 22.08.2004 № 122-ФЗ): В день сдачи крови и её компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы. После каждого дня сдачи крови и её компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и её компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.
----	----------	---	--