

Представитель работодателя:
Заведующий МБДОУ МО Г. Краснодар
«Центр – детский сад № 8»

(подпись) О.А. Щипелева
(инициалы, фамилия)

«11» апреля 2022 года
М.П.

От представителей работников:
Председатель профкома

(подпись) И.Г. Гущина
(инициалы, фамилия)

«11» апреля 2022 года
М.П.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
принятому на 2022-2025 годы,
уведомительная регистрация органа по труду от 18.03.2022 № 120-П
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения
муниципального образования город Краснодар
«Центр развития ребёнка детский сад № 8»

В соответствии с замечаниями отдела трудовых отношений и охраны труда
ГКУ КК «Центр занятости населения города Краснодара»
в коллективный договор (регистрационный № 120-П от 18.03.2022)
вносятся следующие изменения:

№ п\п	Номер мероприятия коллективного договора	Перечень требований об устранении нарушений отмеченных в акте проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	Мероприятия, изложенные в новой редакции
1.	Раздел II, п. 2.3.3, Раздел II, п. 2.1.1 ПВТР	Привести в соответствие со статьёй 57 Трудового кодекса РФ	<p>В трудовом договоре указываются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор; - сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица; - идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями); - сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями; - место и дата заключения трудового договора. <p>Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия указанные в ст. 57 ТК РФ,:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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; - трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации конкретный вид поручаемой работнику работы); Если по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие

		<p>ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов; (в ред. Федеральных законов от 28.02.2008 №13-ФЗ, от 03.12.2012 № 236-ФЗ)</p> <ul style="list-style-type: none">- 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;- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте; (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ)- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);- условия труда на рабочем месте; (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ);- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК и иными федеральными законами; <p>Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или</p>
--	--	--

			<p>его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора. По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.</p>
2.	Раздел II, п. 2.4.4	Привести в соответствие со статьёй 178 Трудового кодекса Российской Федерации:	<p>Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:</p> <ul style="list-style-type: none"> отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (<u>пункт 8</u> части первой статьи 77 Трудового Кодекса); призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (<u>пункт 1</u> части первой статьи 83 Трудового Кодекса); восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (<u>пункт 2</u> части первой статьи 83 ТК);

		<p>отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (<u>пункт 9</u> части первой статьи 77 Трудового Кодекса);</p> <p>признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (<u>пункт 5</u> части первой статьи 83 Трудового Кодекса);</p> <p>отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (<u>пункт 7</u> части первой статьи 77 настоящего Кодекса). (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий и (или) единовременной компенсации, предусмотренной частью пятой настоящей статьи, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом. (в ред. Федеральных законов от 02.04.2014 № 56-ФЗ, от 13.07.2020 № 210-ФЗ)</p>
2.1		<p>При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (<u>пункт 1</u> части первой статьи 81 ТК) либо сокращением численности или штата работников организации (<u>пункт 2</u> части первой статьи 81 ТК) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 № 90-ФЗ, от 13.07.2020 № 210-ФЗ)</p> <p><i>Часть 1 статьи 178 признана не соответствующей Конституции Российской Федерации, ее статья 7 (части 1 и 2), 19 (часть 1) и 37 (части 1 и 3), в той мере, в какой содержащееся в ней положение - в силу отсутствия в действующем правовом регулировании механизма, обеспечивающего предоставление на равных условиях всем</i></p>

работникам, трудовой договор с которыми был расторгнут в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), предусмотренной этим законоположением гарантии в виде сохранения среднего заработка на период трудоустройства, но не более чем на два месяца (с зачетом выходного пособия), - лишает возможности получить данную выплату тех из них, кто приобрел право на нее после прекращения юридического лица (Постановление Конституционного Суда РФ от 19.12.2018 N 45-П).

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК), 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 ред. Федерального закона от 13.07.2020 № 210-ФЗ)

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК), 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. (в ред. Федерального закона от 13.07.2020 № 210-ФЗ)

В случае, предусмотренном частью второй настоящей статьи, уволенный работник

		<p>вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей настоящей статьи, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения. (в ред. Федерального закона от 13.07.2020 № 210-ФЗ)</p> <p>Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты. (в ред. Федерального закона от 13.07.2020 № 210-ФЗ)</p> <p>При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая настоящей статьи) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством. (в ред. Федерального закона от 13.07.2020 № 210-ФЗ)</p>
--	--	---

3.	Раздел VI, п. 6.1.2, Раздел VII, п. 7.1 Правил внутреннего трудового распорядка	Привести в соответствие со статьёй 178 Трудового кодекса РФ.	<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 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>
4.	Раздел II, п. 2.1.1 Правил внутреннего трудового распорядка	Исключить, так как указанные документы согласно ст. 65 Трудового кодекса РФ не входят в перечень документов, предъявляемых при заключении трудового договора	<p>При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет следующие документы ст. 65ТК:</p> <p><u>-паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;</u></p> <p><u>- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности</u> (статья 66.1 ТК), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые; (в ред. Федерального закона от 16.12.2019 №439-ФЗ,</p> <p><u>- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета</u>, в том числе в форме электронного документа; (в ред. Федерального закона от 01.04.2019 № 48-ФЗ</p>

		<p>-документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;</p> <p>- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки; (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 № 185-ФЗ)</p> <p>В соответствии с Федеральным законом от 23 декабря 2010 года № 387-ФЗ, часть первая статьи 65 ТК РФ дополнена абзацем следующего содержания:</p> <p>- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо прекращения 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 (в ред. Федерального закона от 23.12.2010 № 387-ФЗ)</p> <p>- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана 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 федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым</p>
--	--	---

			<p>административному наказанию (в ред. Федерального Закона от 13.07.2015 № 230-ФЗ).</p> <p>В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявить при заключении трудового договора дополнительных документов.</p>
4.1	Раздел II, п. 2.1.1 Правил внутреннего трудоустройства распорядка	Привести в соответствие со статьей 65 ТК РФ:	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 Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного учета).
5.	Приложение № 2	Соглашение по охране труда составляется на 2022 год. Срок выполнения, содержание мероприятий привести в соответствие с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.03.12 №181н.	Приложение № 2 в новой редакции
6.	Приложение № 4	Наименование СИЗ привести в соответствие с типовыми нормами выдачи СИЗ от 09.12.2014 № 997н.	Приложение № 4 в новой редакции
7.	Приложение № 8	План-график привести в соответствие с действующим Законом от 30.12.2020 г. № 503-ФЗ, согласно которому скорректированы положения Закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ о спецоценке.	Декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда является бессрочной при сохранении условий труда на соответствующем рабочем месте (ФЗ от 30.12.2020 г. № 503-ФЗ). На рабочих местах, в отношении которых действует декларация, повторное проведение специальной оценки условий труда не требуется до наступления ряда

		<p>обстоятельств, предусмотренных частью 5 статьи 11 Закона № 426-ФЗ, к которым отнесены:</p> <ul style="list-style-type: none">• несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц), произошедший с работником, занятым на рабочем месте, в отношении которого принята декларация;• выявление у работника профзаболевания;• выявление в отношении работника и (или) на его рабочем месте в ходе проведения федерального госнадзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушения государственных нормативных требований охраны труда. <p>СОУТ (специальную оценку условий труда) <i>на вакантном рабочем месте нельзя провести</i>, так как без работника штатные производственные (технологические) процессы на таком рабочем месте не происходят.</p> <p><i>Декларированию не подлежат рабочие места работников,</i> профессии, должности, специальности которых включены в списки соответствующих работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций):</p> <ul style="list-style-type: none">- с учетом которых осуществляется досрочное назначение страховой пенсии по старости;- рабочие места, в связи с работой на которых работникам в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (письмо Минтруда России от 20 декабря 2016 №15-1/ООГ-4491 приведено в Приложении);- рабочие места, на которых по результатам ранее проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда были установлены вредные и (или)
--	--	--

			<p>опасные условия труда. <u>Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 30.12.2020) "О специальной оценке условий труда"</u> (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021); ст. 10 п.6</p> <p>- рабочие места, поименованные в Списке производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденном постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22, декларированию не подлежат</p>
8.	Приложение №3	Привести в соответствие со ст. 92, 117, 147 ТК РФ:	<p>Согласно ст. 92 ТК и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для следующих категорий работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю; - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю; - для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю; - для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю. (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ) <p>Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ).</p> <p>Согласно ст.117 Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий</p>

		<p>труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.</p> <p>Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.</p> <p>Согласно ст. 147 ТК Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ)</p> <p>Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ)</p> <p>Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном <u>статьей 372 Трудового Кодекса</u> для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)</p>
9.	Раздел VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ Коллективного договора	<p>В Раздел VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ Коллективного договора Дополнить пункт 6.4.</p> <p>Стороны договорились, что работодатель:</p> <ul style="list-style-type: none"> - председателю первичной профсоюзной организации производит стимулирующую выплату за вклад в общие результаты деятельности организации, участие в подготовке и организации социально - значимых мероприятий – 4 000.00 руб; - уполномоченному по охране труда производит стимулирующую выплату за административно - общественный контроль – 3 000.00 руб.

Заведующий О.А. Щипелева

Председатель ПК И.Г. Гущина