

**Председатель первичной  
Профсоюзной организации МАДОУ МО  
г. Краснодар «Центр – детский сад №231»**

\_\_\_\_\_ **Ю.В.Гученко**

«28» августа 2023 год

**М.П.**

**Заведующий  
МаДОУ МО г. Краснодар  
«Центр - детский сад № 231»**

\_\_\_\_\_ **М.С. Варданян**

«28» августа 2023 год

**М.П.**

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ,  
принятому на 2023-2026 годы,**

**уведомительная регистрация органа по труду от 09.08.2023г. № 417 -К**

**МАДОУ МО г. Краснодар «Центр – детский сад № 231»**

**г. Краснодар**

В соответствии с замечаниями отдела трудовых отношений и охраны труда ГКУ КК ««Центр занятости населения города Краснодара» в коллективный договор МАДОУ МО г. Краснодар «Центр - детский сад № 231», зарегистрированный 09.08.2023г., регистрационный № 417-К, вносятся следующие замечания и рекомендации:

№ п/п	№ мероприятия коллектив. договора	Содержание мероприятия	Мероприятия, изложенные в новой редакции
1.	П.2.2.	<p>Работодатель обязан в сфере трудовых отношении:</p> <p>-.....</p> <p>.;</p> <p>-.....</p> <p>.;</p> <p>-....., 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;</p>	Исключить П 2.2
2.	П 2.3.3.	<p>В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе:</p> <p>-.....;</p> <p>-.....;</p>	<p>В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- место работы, (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);</li> <li>- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);</li> <li>- условия труда на рабочем месте;</li> <li>- трудовая функция (работа по должности, в соответствии со штатным</li> </ul>

			<p>расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также 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> <li>- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными 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 образовательной организации 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> </ul> <p>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.</p> <p>Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).</p>
--	--	--	--

3.	П. 2.4.8.	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.	Исключить П.2.4.8
4.	П. 3.8.3	Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте <b>до 35 лет, принятого</b> на работу по трудовому договору в образовательную организацию; -молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 35 лет включительно, находящийся в трудовых отношениях с работодателем <b>и впервые приступивший к работе ....</b>	Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 35 лет включительно, принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию; -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;
5.	П. 3.8.4.	Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере <b>0,25%</b> от основного должностного оклада 1 раз в месяц;	Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере <b>10 %</b> от оклада, ставки заработной платы.
6.	П. 4.1.15.	Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) <b>детей в возрасте до 5 лет..</b>	Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) <b>детей в возрасте до 14 лет</b>
7.	П. 5.1.1.	Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, путем перечисления денежных средств на лицевые счета работников, через	Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, путем перечисления денежных средств на лицевые счета работников.

		<i>Краснодарское отделение сбербанка 8619/0128.</i>	
8.	П.5.1.4.	Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но <b>не ниже 35</b> процентов часовой ставки.....	Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, 35 процентов часовой ставки..... .
9.	ПВТР п. 2.2.	При заключении трудового договора работодатель обязан потребовать от поступающего: -....., либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые; - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; -ИНН; -копию аттестационного листа или приказа, удостоверения; - медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья, для работы в ДОО;	При заключении трудового договора работодатель обязан потребовать от поступающего: -паспорт, -трудовую книжку, или сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые; -документ об образовании; -документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; -документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа; -справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям; - справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения; Приём на работу в ДОО осуществляется, как правило, с прохождением срока испытания, продолжительностью до трех месяцев. Условие об испытании должно быть прямо указано в трудовом договоре. Прием на работу оформляется приказом, который объявляется сотруднику под подпись в трехдневный срок, со дня фактического начала работы.
10.	ПВТР п. 3.3, п. 3.4	Сведения о трудовой деятельности за отчетный месяц передаются в Пенсионный фонд, не позднее 15 числа следующего месяца. Если 15 число месяца приходится на	Исключить п. 3.3, 3.4

		выходной или нерабочий праздничный день, то днем окончания срока считается ближайший, следующий за ним, рабочий день.	
11.	ПВТР 7.15.	п. В удобное время отпуск предоставляется: - работникам, имеющим <b>трех и более детей в возрасте до 12 лет;</b>	Работникам, имеющим трех и более детей <b>в возрасте до восемнадцати лет</b> , ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей <b>возраста четырнадцати лет.</b>
12.	ПВТР 7.18.	п. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, сроком <b>не менее 3 календарных дней</b> , в соответствии с ТК РФ ( ст. 119).	Работникам с ненормированным рабочим днем, в соответствии с п. 6.7. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края на 2022-2024 годы, предоставляется ежегодного дополнительного оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, сроком <b>на 7 календарных дней.</b>
13.	ПВТР п. 7.23	До начала работы каждый сотрудник должен отметить свой приход на работу, а по окончании - уход в виде записи в Журнале учета рабочего времени сотрудников ДОО. Отсутствие таких отметок означает неявку на работу, которая при отсутствии уважительных причин неявки не оплачивается	Исключить п.7.23
14.	ПВТР 8.3.	п. Оплата труда в ДОО производится два раза в месяц: по 8 и 23 числа каждого месяца на банковскую карту Сбербанка.	Заработная плата работникам выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: <i>за первую половину месяца 23 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 8 числа месяца, следующего за отчетным</i> , путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств.
15.	ПВТР 10.1.	п. За нарушение трудовой дисциплины администрация применяет следующие дисциплинарные взыскания: - <b>лишение денежного вознаграждения, в виде премий;</b>	За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

			<i>1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям.</i>
--	--	--	---