

Представитель работодателя:  
Директор

  
Т.С. Касьянова  
(инициалы, фамилия)  
«07» октября 2023 г.

От представителей работников:  
Председатель профкома

  
В.В. Киркорова  
(инициалы, фамилия)  
«07» октября 2023 г.

## ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

принятому на 3 года,

уведомительная регистрация органа по труду от 12.09.2023 N 472-3

**Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного  
образования муниципального образования город Краснодар  
«Центр детского творчества и искусств «Юбилейный»**

Государственный классный учреждение  
Краснодарского края  
«Центр занятости населения города Краснодара»  
Уведомительная регистрация  
коллективного договора, соглашения

Дата 05.10.23 № 472-3012.0923  
и с.м.у. Торкова И.И.

В соответствии с замечаниями отдела трудовых отношений и охраны труда  
ГКУ КК «Центр занятости населения города Краснодара»  
в коллективный договор (регистрационный № 472-3 от 12.09.2023)  
вносятся следующие изменения:

№ п/п	Номер мероприятия коллективного договора	Содержание мероприятия	Мероприятия, изложенные в новой редакции
1.	П. 2.3.3	<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, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;</li> <li>- объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогического работника в неделю;</li> <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 образовательном учреждении показателей и</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, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;</li> <li>- объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогического работника в неделю;</li> <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,</li> </ul>



		<p>критериев;</p> <ul style="list-style-type: none"> <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>	<p>если их размеры зависят от установленных в образовательном учреждении показателей и критериев;</p> <ul style="list-style-type: none"> <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, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);</li> <li>- условия труда на рабочем месте.</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>
2	П. 2.4.6	<p>Преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам,</p>	<p>Преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам,</p>

		<p>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 одного года со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.</p>	<p>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 одного года со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория., работающим инвалидам.</p>
3.	П. 2.4.9.	<p>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 учреждения в связи с сокращением численности или штата.</p>	<p>Исключить.</p>
4.	П. 4.15.	<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 (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</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 14 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</p>



		<p>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>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>
5.	П. 5.1.1.	<p>Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через банк Публичное акционерное общество «Сбербанк России»</p> <p>Днями выплаты заработной платы являются: 23 и 8 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.</p> <p>При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.</p> <p>Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.</p>	<p>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.</p> <p>Днями выплаты заработной платы являются: 23 и 8 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.</p> <p>При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.</p> <p>Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.</p>
6.	П. 5.1.6.	<p>Оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (части должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.</p>	<p>Оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере: 35 процентов часовой ставки (части должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.</p>
7.	П. 7.1.5.	<p>Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки</p>	<p>Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки</p>



		<p>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>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>
5.	П. 5.1.1.	<p>Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через банк Публичное акционерное общество «Сбербанк России»</p> <p>Днями выплаты заработной платы являются: 23 и 8 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.</p> <p>При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.</p> <p>Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.</p>	<p>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.</p> <p>Днями выплаты заработной платы являются: 23 и 8 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.</p> <p>При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.</p> <p>Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.</p>
6.	П. 5.1.6.	<p>Оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (части должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.</p>	<p>Оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере: 35 процентов часовой ставки (части должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.</p>
7.	П. 7.1.5.	<p>Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки</p>	<p>Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки</p>

		условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н).	условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров (Приказ Минтруда России от 14.07.2021 № 467н)
8.	П.7.1.6.	Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников организации (АУП, специалисты - не реже 1 раза в три года, другие – ежегодно).	Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников организации в порядке, установленном требованиями Постановления Правительства № 2464 от 24.12.2021 года «О порядке обучения требованиям охраны труда и проверки знания требований охраны труда»
9.	П.7.1.11.	Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложение №4,5).	Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложение №4,5). В соответствии со ст. 2 Федерального закона от 02.07.2021 № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» и ст. 4. Приказа 766н работодатель применяет решение о применении типовых норм, изданных до 01.09.2023г., но руководствуется ими до 31 декабря 2024 года.

Читая перечень профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства (приложение № 5 к коллективному договору) в следующей редакции:

№ п/п	Профессия или должность	Наименование защитных очищающих и регенерирующих средств	Норма выдачи на 1 месяц (гр./мл.)
1	2	3	4
1	Уборщик служебных помещений	Мыло туалетное	200 гр.
		Крем отталкивающий влагу	100 мл.
		Средство дезинфицирующее	100 мл.
		Крем регенерирующий кожу	100 мл.



2	Дворник	Мыло туалетное	200 гр.
		Крем отталкивающий влагу	100 мл.
		Средство дезинфицирующее	100 мл.
		Крем регенерирующий кожу	100 мл.
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Мыло туалетное	200 гр.
		Крем отталкивающий влагу	100 мл.
		Средство дезинфицирующее	100 мл.
		Крем регенерирующий кожу	100 мл.
4	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Мыло туалетное	200 гр.
		Крем отталкивающий влагу	100 мл.
		Средство дезинфицирующее	100 мл.
		Крем регенерирующий кожу	100 мл.