

Представитель работодателя:



Е.В. Демидова
(инициалы, фамилия)

Февраль 2024 г.

От представителей работников:

Председатель профкома



Л.Е. Кузьменко
(инициалы, фамилия)

Февраль 2024 г.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

принятому на 2024-2027 года,
уведомительная регистрация органа по труду от 12.01.2024 № 009-П

муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения муниципального образования город Краснодар
«Центр развития ребёнка – детский сад № 63»
(МАДОУ МО г.Краснодар «Центр – детский сад № 63»)

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
«Центр занятости населения города Краснодара»

Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения

Дата 05.02.24 № 009-Пот от 12.01.24
И.И.С. Гервас и.д.

В соответствии с замечаниями отдела трудовых отношений и охраны труда
ГКУ КК «Центр занятости населения города Краснодара»
в коллективный договор (регистрационный № 009-П от 12.01.2024)
вносятся следующие изменения:

№ п/п	Номер мероприятия коллективного договора	Содержание мероприятия	Мероприятия, изложенные в новой редакции
1.	П. 3.8.4, стр. 10	<p>В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы ежемесячно на период действия наставничества по локальному акту (приказу); - осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы ежемесячно в течение 3 лет; - обеспечивать методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений, Школ молодого педагога и прочее); - поощрять молодых педагогов, активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательной организации 	<p>В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы ежемесячно на период действия наставничества по локальному акту (приказу); - осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы ежемесячно в течение 3 лет; - обеспечивать методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений, Школ молодого педагога и прочее); - поощрять молодых педагогов, активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательной организации
2.	П. 4.2.1 стр. 14	<p>Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, помимо оснований, предусмотренных статьей 128 ТК РФ, в случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей 	<p>Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, помимо оснований, предусмотренных статьей 128 ТК РФ, в случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей

		<p>ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней;</p> <ul style="list-style-type: none"> - для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день; - рождения детей, внуков – до 3 календарных дней; - бракосочетания, бракосочетания детей работников – до 3 календарных дней; - председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - до 3 календарных дней; - членам профкома - до 3 календарных дней; - в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней; - для проводов детей на военную службу – до 3 календарных дней; - тяжелого заболевания близкого родственника – до 14 календарных дней; - за стаж работы в организации (более 10 лет) - до 2 календарных дней; - работнику при работе по совместительству в количестве календарных дней, необходимых для использования ежегодного отпуска по основному месту работы (ст. 286 ТК РФ); 	<p>ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней;</p> <ul style="list-style-type: none"> - для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день; - рождения детей, внуков – до 3 календарных дней; - бракосочетания, бракосочетания детей работников – до 3 календарных дней; - председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - до 3 календарных дней; - членам профкома - до 3 календарных дней; - в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней; - для проводов детей на военную службу – до 3 календарных дней; - тяжелого заболевания близкого родственника – до 14 календарных дней; - за стаж работы в организации (более 10 лет) - до 2 календарных дней; - работнику при работе по совместительству в количестве календарных дней, необходимых для использования ежегодного отпуска по основному месту работы (ст. 286 ТК РФ); - по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.
3.	П. 5.1.4 стр. 16	<p>Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но не ниже</p>	<p>Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере - 35</p>

		35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.	процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.
4.	П. 5.1.7 стр. 17	<p>Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В Приложении № 1 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.</p> <p>До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.</p>	<p>Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.</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 (Приложение № 1).</p>
5.	П. 7.1.10 стр. 22	Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложения № 6, 7).	Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложения № 6, 7). В соответствии со ст. 2 Федерального закона от 02.07.2021

			<p>№ 311-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" работодатель принимает решение о применении типовых норм, изданных до 01.09.2023 г., но руководствуется ими до 31 декабря 2024 года.</p>
--	--	--	--