

Представитель работодателя:
Заведующий МАДОУ МО
г.Краснодар «Центр – детский
сад № 171 «Алые паруса»

_____ Е.Л.Накорякова
« 21 » апреля 2022 г.

От представителей работников:
Председатель профкома
_____ Е.В.Гуреева
(подпись) (инициалы, фамилия)

« 21 » апреля 2022 г.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

принятому на 2022-2025 год(а),
(указать срок)

уведомительная регистрация органа по труду от 06.04.2022 г. № 174-П
(коллективного договора)

МАДОУ МО г.Краснодар «Центр – детский сад № 171 «Алые паруса»
(наименование организации)

ГКУ КК «Центр занятости населения города Краснодара»
в коллективный договор (регистрационный № _____ от _____)
вносятся следующие изменения:

№ п/п.	№ мероприятия коллективного договора	Содержание мероприятия	Мероприятия, изложенные в новой редакции
1.	Раздел II, п. 2.3.3	В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе:..	<p>Абзац 2 п 2.3.3. раздела II коллективного договора изложить в новой редакции:</p> <p>«-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;</p> <p>-условия труда на рабочем месте;»</p>
2.	Раздел II, п. 2.4.5	В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка	<p>П.2.4.5 Раздела II коллективного договора изложить в новой редакции</p> <p>«2.4.5.В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора.»</p>
3.	Раздел VI, п. 6.1.1	Выплачивает при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохраняет за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок со-	<p>П.6.1.1. Раздела VI коллективного договора изложить в новой редакции:</p> <p>«6.1.1. 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. В случае, если длительность периода трудоустройства работни-</p>

		<p>хранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).</p>	<p>ка, 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.	<p>Раздел 2, п.п. 2.2, 2.4 Правил внутреннего трудового распорядка</p>	<p>При заключении трудового договора, лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю, согласно ст. 65 ТК РФ:</p> <ul style="list-style-type: none"> -трудовую книжку, оформленную в установленном порядке, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства. <p>В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с её утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки), оформить новую трудовую книжку;</p> <ul style="list-style-type: none"> -страховое свидетельство пенсионного страхования. <p>.....</p> <p>При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и</p>	<p>П. 2.2. Раздела 2 Правил внутреннего распорядка изложить в новой редакции;</p> <p>«2.2. При заключении трудового договора согласно ст. 65 ТК РФ, если иное не установлено Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:</p> <ul style="list-style-type: none"> -трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель

		<p>страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются Работодателем.</p>	<p>обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки), оформить новую трудовую книжку;</p> <ul style="list-style-type: none"> - паспорт или иной документ удостоверяющий личность; - документ о получении образования, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки; - наличие квалификационной категории, если этого требует работа; - 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 прекращении 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, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию; - документ воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.»
--	--	--	---

5.	Раздел 8, п. 8.5	До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуется предоставить объяснение в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствуют применению взыскания.	П. 8.5. Правил внутреннего распорядка изложить в новой редакции : «8.5. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.»
----	------------------	---	---