

Представитель работодателя:

Директор

(указать: директор, генеральный директор и т.п.)

[Handwritten signature]
(подпись)
« 25 »

П.М. Щербинин

(инициалы, фамилия)

семьдесят



От представителей работников:

Председатель профкома

Мунаева Н.Н.

(подпись)

(инициалы, фамилия)

« 25 »



ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

принятому на 3 год(а),

(указать срок)

уведомительная регистрация органа по труду от 07.09.2023г. № 466-Ц

(коллективного договора)

**Муниципальное бюджетное учреждение
муниципального образования город Краснодар
Комплексный спортивно-оздоровительный центр
«Ольгинка»
(МБУ КСОЦ «Ольгинка»)**

(наименование организации)

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
«Центр занятости населения города Краснодара»
Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения
учет. Дата 02.10.2023 № 466-Ц от 07.09.23
[Handwritten signature]
инициалы, фамилия, Ф.И.О.

В соответствии с замечаниями отдела трудовых отношений и охраны труда
ГКУ КК «Центр занятости населения города Краснодара»
в коллективный договор (регистрационный № 466 от 07.09.2023г.)
вносятся следующие изменения:

№ п/п	Номер мероприятия коллективного договора	Содержание мероприятия	Мероприятия, изложенные в новой редакции
1	Пункт 1.8	Коллективный договор заключается сроком на 3года и вступает в силу 11.11.2020г. по 10.11.2023г. (ст.43 ТК РФ).	Коллективный договор заключается сроком на 3года и вступает в силу 11.11.2023г. по 10.11.2026г. (ст.43 ТК РФ).
2	Пункт 2.15	Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.	Предоставлять работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ, один рабочий день в неделю по выбору работника с сохранением среднего заработка для поиска работы.
3	Пункт 3.1.1.	Продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1) и графиками сменности - (при наличии сменной работы), утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.	Продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности - (при наличии сменной работы), утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.
4	Пункт 3.1.10	Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин,	Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

		<p>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 пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст.259 ТК РФ).</p>	<p>(ст.259 ТК РФ).</p> <p>Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Гарантии, предусмотренные частью второй статьи 259 ТК РФ, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель</p>
--	--	--	--

			<p>работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.</p>
5	Пункт 3.2.8	<p>Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст.262 ТК РФ).</p>	<p>Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня</p>

			производится в размере <u>среднего заработка</u> и порядке, который устанавливается федеральными <u>законами</u> . (ст.262 ТК РФ.)
6	Пункт 6.11	<p>В соответствии с пунктом 13.2 раздела XIII «Гигиенических требований к персональным ЭВМ и организации работ», утвержденных постановлением государственного санитарного врача РФ от 03.06.2003 № 118 (СанПин 2.2.2./2.4. 1340-03), не привлекать женщин со времени установления беременности к работам с использованием персональных ЭВМ (или для них ограничивается время работы с ПЭВМ (не более 3 часов за рабочую смену при условии соблюдения гигиенических требований, установленных Санитарными правилами).</p> <p>Трудоустройство беременных женщин осуществлять в соответствии с законодательством РФ.</p> <p>Создаёт на квотируемых рабочих местах условия труда, соответствующие требованиям действующего трудового законодательства и санитарными правилами СП 2.2.9.2510-09 «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов» от 08.05.2009 №30 с учётом степени риска причинения вреда. Противопоказанными для трудоустройства инвалидов являются вредные и опасные условия труда. Для определения условий труда на конкретном рабочем</p>	<p>В соответствии с разделом VII. «Требования к организации условий труда женщин в период беременности и кормления ребёнка», утвержденные Постановлением Главного санитарного врача РФ от 02.12.2020 № 40.</p> <p>Условия труда женщин в период беременности и кормления ребёнка должны соответствовать допустимым условиям труда.</p> <p>Беременные женщины и в период кормления ребёнка не должны выполнять производственные операции, связанные с подъемом предметов труда выше уровня плечевого пояса, подъемом предметов труда с пола, статическим напряжением мышц ног и брюшного пресса, вынужденной рабочей позой (на корточках, на коленях, согнувшись, упором животом и грудью в оборудование и предметы труда). Для беременных женщин должны быть исключены работы на оборудовании, использующем ножную педаль управления, на конвейере с принудительным ритмом работы, сопровождающиеся превышением гигиенических нормативов по показателям напряженности трудового процесса.</p> <p>Беременные и кормящие женщины не допускаются к выполнению работ, связанных с воздействием возбудителей инфекционных, паразитарных и грибковых заболеваний.</p>

		<p>месте, работодатель проводит специальную оценку условий труда.</p>	<p>Беременные и кормящие женщины не должны трудиться в условиях воздействия источников инфракрасного излучения.</p> <p>Для беременных и кормящих женщин исключаются условия труда, характеризующиеся превышением гигиенических нормативов по показателям влажности.</p>
7	Пункт 7.2	<p>Выплачивать 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 сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).</p>	<p>При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику <u>выплачивать</u> выходное пособие в размере <u>среднего месячного заработка</u>.</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 выплачивает 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</p>

			трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения. (ст.178 ТК РФ.)
8	Приложение №1	СОГЛАШЕНИЕ По охране труда работодателя и уполномоченного работниками представительного органа на 2023- 2026 год муниципальное бюджетное учреждение «Комплексный спортивно-оздоровительный центр «Ольгинка».	СОГЛАШЕНИЕ по охране труда работодателя и уполномоченного работниками представительного органа на 2023- 2024 год муниципальное бюджетное учреждение «Комплексный спортивно-оздоровительный центр «Ольгинка».
9	Приложение №7	Врач Старшая медицинская сестра Медицинская сестра	Врач Старшая медицинская сестра Медицинская сестра Санитарка
10	Приложение № 8	В соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов и перечня вредных	В соответствии с Приказом Министерства Труда РФ от 12.05.2022 № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка

		производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».	осуществления компенсационной выплаты, в размере эквивалентном стоимости молока или других равноценных продуктов»
--	--	--	---

