

Заведующий
Меняйлова Ирина Николаевна



И.Н.Меняйлова

Ф.И.О.)

2020 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
Титова Оксана Владимировна



О.В.Титова

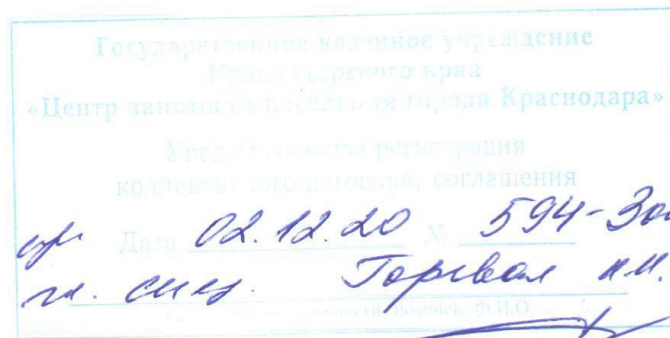
Ф.И.О.)

2020 г.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

принятому на 2020-2023 год(а),
уведомительная регистрация органа по труду от 16.11.2020 Г. № 594-З

*Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения муниципального образования город Краснодар «Детский сад
комбинированного вида № 87»*



В соответствии с замечаниями отдела трудовых отношений и охраны труда
ГКУ КК «Центр занятости населения города Краснодара»
в коллективный договор (регистрационный № 594-3 от 16.11.2020 г.)
вносятся следующие изменения:

№ п/п	№ мероприятия коллективного договора	Содержание мероприятия	Замечания и рекомендации
1.	П. 2.3.3 стр. 4	В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе: - трудовая функция	В соответствии со ст. 57 ТК РФ п. 2.3.3. дополнен: - 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; - условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы); - условия труда на рабочем месте.
2.	П. 4.1.3 стр. 10	По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя	В соответствии со ст. 93 ТК РФ п. 4.1.3 дополнен: По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.
3.	П. 4.1.11 стр. 12	Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия	П. 4.1.11 поясняем: В соответствии со ст. 60.1 ТК РФ работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

		<p>работника, с дополнительной оплатой (ст. 60, 97 и 99 ТК РФ).</p>	<p>Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.</p> <p>В соответствии со ст. 60.2 ТК РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ).</p> <p>Ст. 97 и 99 ТК РФ регулируют вопросы привлечения работника к работе, предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором за пределами установленной продолжительности рабочего времени.</p>
4.	П. 6.1.1 стр. 19	<p>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 сохраняет за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения, по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).</p>	<p>В соответствие со ст. 178 ТК РФ в коллективный договор включены изменения:</p> <p>При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч.1 ст. 81 ТК) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 № 90-ФЗ, от 13.07.2020 № 210-ФЗ)</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 обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.</p>