

Представитель работодателя:
Исполняющий обязанности
директора ГКУ СО КК
«Краснодарский краевой кризисный центр»



А.П. Нестеренко
(инициалы, фамилия)

20 23 г.

От представителей работников:
Председатель
профкома ГКУ СО КК
«Краснодарский краевой кризисный центр»



Н.И. Беличенко
(инициалы, фамилия)

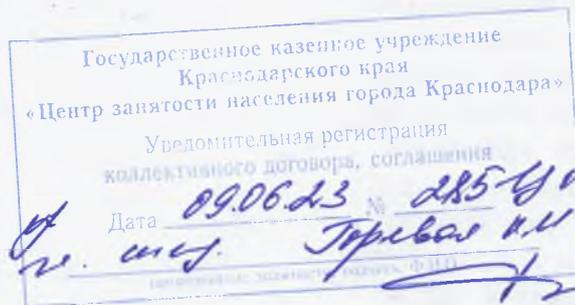
06 20 23 г.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

принятому на 2023-2026 год(а),
(указать срок)

уведомительная регистрация органа по труду от 16 мая 2023 г. № 285-Ц
(коллективного договора)

Государственного казенного учреждения социального обслуживания социального
обслуживания «Краснодарский краевой кризисный центр помощи
женщинам и мужчинам, в том числе с детьми»
(наименование организации)



В соответствии с замечаниями отдела трудовых отношений и охраны труда
ГКУ КК «Центр занятости населения города Краснодара»
в коллективный договор (регистрационный № 285-Ц от 16 мая 2023 г.)
вносятся следующие изменения:

№ п\п	Номер мероприятия коллективного договора	Содержание мероприятия	Мероприятия, изложенные в новой редакции
	Приложение № 7	Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства	В перечень включены профессии: дворник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; техник; медицинская сестра; врач-терапевт; врач-психотерапевт. (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н)
	п. 3.1.4 коллективного договора	О преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата работников	При сокращении, численности или штата работников учреждения учитывают нормы ТК РФ, федеральных законов и других нормативных правовых актов Российской Федерации о преимущественном праве оставления на работе. Помимо категорий работников учреждения, пользующихся преимущественным правом оставления на замещаемой должности, право на оставление на работе предоставляется: не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи. лицам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); проработавшим в учреждении свыше 10 лет; одиноким родителям (опекунам, попечителям, приемным родителям, патронатным воспитателям), воспитывающим ребенка, не достигшего 16-летнего возраста (ребенка-инвалида – не достигшего 18-летнего возраста); работникам, получившим производственную травму, профзаболевание в данной организации; работающим инвалидам; лицам, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или инвалида; семейным – при наличии двух и более детей (иждивенцев); работникам, обучающимся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения; работникам, получающим второе высшее

		<p>образование без отрыва от работы по направлению работодателя до завершения обучения;</p> <p>председателям (их заместителям) первичных профсоюзных организаций, членам выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций учреждения; бывшим воспитанникам детских домов; несовершеннолетним работникам.</p> <p>Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.</p> <p>Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения.</p> <p>Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).</p>
п. 5.1.1 коллективного договора	В ситуациях, где по условиям исполнения трудовых обязанностей предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для	«Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка» абзац исключен

		отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.	
	п. 5.3.1 коллективного договора	О месячной норме рабочего времени в связи с предоставлением нерабочего дня «Радоница»	<p>Нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а также производственным календарём на текущий год и постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края об объявлении в Краснодарском крае нерабочих дней.</p> <p>При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (Радоница и др.), Работодатель сокращает для работников месячную норму рабочего времени.</p> <p>В случае привлечения к работе в эти дни оплата труда работников производится в двукратном размере среднего дневного заработка или по желанию работника ему предоставляется другой день отдыха в текущем году.</p> <p>Ежегодный основной оплачиваемый отпуск и дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются и могут предоставляться по частям.</p> <p>Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, используемого работником в рабочем году, за который предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, не может быть менее 28 календарных дней. При этом хотя бы одна из частей ежегодного оплачиваемого отпуска должна составлять не менее 14 календарных дней.</p> <p>Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части по письменному заявлению работника могут быть заменены денежной компенсацией.</p> <p>В исключительных случаях, если предоставление работнику ежегодного оплачиваемого отпуска (основного и дополнительного отпуска), в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на осуществлении задач и функций учреждения, по решению работодателя и с письменного согласия работника допускается перенесение части ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающей 28 календарных дней, на следующий рабочий год. При этом перенесенная часть ежегодного основного</p>

			оплачиваемого отпуска должна быть использована не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который эта часть отпуска предоставляется.
	п. 5.4 Правил внутреннего трудового распорядка	Ежегодный основной оплачиваемый отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется....	<p>Очередность предоставления оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым министром или руководителями подведомственных учреждений в соответствии с трудовым законодательством и п. 2.2. настоящего Соглашения, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.</p> <p>Запрещается не предоставление ежегодного отпуска в течение двух лет подряд.</p> <p>Отзыв работника из отпуска осуществляется только с его письменного согласия.</p> <p>Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.</p> <p>Не допускается отзыв из отпуска работника в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.</p>

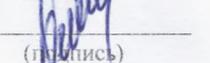


В документе прошито,
перевязано и скреплено печатью
листов.

Васютеренко А.П.
(ФИО руководителя)


(подпись)

Васютеренко Н.И.
(ФИО представителя работников)


(подпись)

