ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КАДЕТСКАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ "КУБАНСКИЙ КАЗАЧИЙ КАДЕТСКИЙ КОРПУС ИМЕНИ АТАМАНА М.П.БАБЫЧА" КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ
Подписано цифровой подписью: ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КАДЕТСКАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ "КУБАНСКИЙ КАЗАЧИЙ КАДЕТСКИЙ КОРПУС ИМЕНИ АТАМАНА М.П.БАБЫЧА" КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ
Дата: 2022.08.12 10:15:32 +03'00'

Представитель работодателя:
Начальник ГБОУ КШИ «Кубанский казачий кадетский корпус»

_____ В.М. Маслов

«09» февраля 2021 г.

От представителей работников:
Председатель профсоюзного комитета ГБОУ КШИ «Кубанский казачий кадетский корпус»

_____ М.В. Соловьёва

«09» февраля 2021 г.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

принятому на 2021 – 2024 годы

уведомительная регистрация органа по труду от 15.01.2021 г. № 005-П

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение кадетская школа-интернат «Кубанский казачий кадетский корпус имени атамана М.П.Бабыча» Краснодарского края

Государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения города Краснодара»
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата 11.01.21 № 005-П от 15.01.21
гл. спец. Горбаль И.Н.
Ф.И.О.

В соответствии с замечаниями отдела трудовых отношений и охраны труда ГКУ КК «Центр занятости населения города Краснодара» в коллективный договор (регистрационный № 005-П от 15.01.2021 г.) вносятся следующие изменения:

№ п/п	Номер мероприятия коллективного договора	Содержание мероприятия	Мероприятия, изложенные в новой редакции
1	П 2.3.3 коллективного договора	В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе: - трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации); - дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ; - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц; - объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;	В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе: **- 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;** - трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации); - дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;

		- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.; - размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в общеобразовательной организации показателей и критериев; - режим рабочего времени и времени отдыха; - условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.	- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц; - объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю; - размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.; - размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в общеобразовательной организации показателей и критериев; - режим рабочего времени и времени отдыха; **- условия, определяющие в не обходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в**

			пути, другой характер работы); **- условия труда на рабочем месте);** - условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.
2	П 2.4.4. коллективного договора	Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работниками – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.	При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. кодекса РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации **проект приказа, а также копии документов,** являющихся основанием для принятия указанного решения. Выборный орган первичной профсоюзной организации в **течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов** рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный работодатель не учитывается.

3	П 5.1.1. коллективного договора	При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.	При выплате заработной платы работодатель обязан **извещать** в письменной форме каждого работника: 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний; 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
4	П 6.1.1. коллективного договора	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	При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата

		сохраняет за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).	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**.
5	П. 4.1.21. коллективного договора	Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и компенсацию (Приложение № 2).	Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск (ст. 117 ТК РФ) и компенсацию (Приложение № 2). На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов **по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой** в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов (ст. 222 ТК РФ и Приказ от 16.02.2009 № 45н).
6	П.2.2 правил внутреннего	При заключении трудового договора, работодатель обязан потребовать от поступающего:	Если иное не установлено Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, при заключении

	трудового распорядка	-трудовую книжку и(или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или сотрудник поступает на работу на условиях совместительства; -диплом или иной документ о полученном образовании (полном) и(или) документ, подтверждающий специальность или квалификацию; -документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые.	трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю: -трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые; -документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки; -документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа.
7	П. 9.2 правил внутреннего трудового распорядка	До наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы письменные объяснения. В случае отказа сотрудника дать указанное объяснение составляется	До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не

		соответствующий акт. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.	предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Старая редакция:

Приложение № 2
к коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, работа в которых дает право на гарантии и компенсации за работу с вредными условиями труда согласно специальной оценке условий труда (СОУТ).

№ п/п	Наименование профессии или должности	Повышенная оплата труда работника ст. 147 ТК РФ	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (да/нет)	Молоко или другие равноценные пищевые продукты (да/нет)
1.	Повар	8 %	нет	нет
2.	Подсобный рабочий	4 %	нет	нет
3.	Мойщик посуды	4 %	нет	нет
4.	Врач специалист	4 %	нет	да
5.	Кладовщик вещевого склада	4 %	нет	нет
6.	Медицинская сестра	4 %	нет	нет

Новая редакция:

Приложение № 2
к коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников **ГБОУ КШИ «Кубанский казачий кадетский корпус»**, работа в которых дает право на гарантии и компенсации за работу с вредными условиями труда согласно специальной оценке условий труда (СОУТ).

№ п/п	Наименование профессии или должности	Повышенная оплата труда работника ст. 147 ТК РФ	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (да-количество календарных дней /нет)	Молоко или другие равноценные пищевые продукты (да/нет)
город Краснодар				
1.	Повар	8 %	нет	нет
2.	Подсобный рабочий	4 %	нет	нет
3.	Мойщик посуды	4 %	нет	нет
4.	Врач специалист	4 %	нет	да
5.	Кладовщик вещевого склада	4 %	нет	нет
6.	Медицинская сестра	4 %	нет	нет
Крымский филиал				
1.	Повар	8 %	7	нет
2.	Подсобный рабочий	4 %	нет	нет
3.	Мойщик посуды	4 %	нет	нет
4.	Медицинская сестра	4 %	нет	да