

Представитель работодателя:
Директор
ГБУ ДО КК «СНОР по спортивной борьбе»



В.В. Окаров
(инициалы, фамилия)

«14» сентября 2023 г.

М.П.

Представитель работников:

(подпись)

Е.И. Ахмедова
(инициалы, фамилия)

«13» сентября 2023 г.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

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

уведомительная регистрация органа по труду от 22.08.2023 г. № 433-Ц
(коллективного договора)

ГБУ ДО КК «СНОР по спортивной борьбе»
(наименование организации)

Исполнительный лист
Краснодарского края
«Центр занятости населения города Краснодара»
Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения
и др.
Дата 14.09.2023 № 433-Ц от 22.08.2023
вер. спец. фпс Г.И. Махмедз

В соответствии с замечаниями отдела трудовых отношений и охраны труда ГКУ КК «Центр занятости населения города Краснодара» в коллективный договор (регистрационный № 433-Ц от 22.08.2023 года) вносятся следующие изменения:

№ п/п	№ мероприятия кол. договора	Содержание мероприятия	Замечания и рекомендации
1.	Раздел III, п. 3.1.18	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 праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).	<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.</p> <p>Гарантии, предусмотренные частью второй статьи 259 Трудового кодекса Российской Федерации, 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 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-</p>

			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.
2.	Раздел VII, п. 7.2	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>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.</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> <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>
3.	Пункт 6.1. Пункт 6.5. Пункт 6.19.	... (ст. 219 ТК РФ). ... ст. 226 ТК РФ, (ст. 213 ТК РФ).	пункт 6.1. (ст. 216.1 ТК РФ); пункт 6.5. (ст. 225 ТК РФ); пункт 6.19. (ст. 220 ТК РФ).
4.	Пункт 6.7.	Проводить специальную оценку условий труда в организации не реже чем 1 раз в пять лет, в соответствии с действующим законодательством.	Специальная оценка труда в организации проведена в 2023 году в полном объеме, все рабочие места задекларированы.

5.	Пункт 6.13.	... СП 2.2.9.2510-09 утвержден-ных постановлением Главного санитарного врача РФ от 18.05.2009 № 30 ...	Постановлением Главного санитарного врача РФ от 02.12.2020 № 40.
6.	Пункт 6.14.	(Постановление Главного санитарного врача РФ от 03.06.2003 № 118 ...).	Постановлением Главного санитарного врача РФ от 02.12.2020 № 40.
7.	Приложение №1	Соглашение по охране труда на 2023-2026 годы	На 2023-24 год согласно приказу Мин-труда РФ от 29.10.2021г. № 771н "Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней"

