

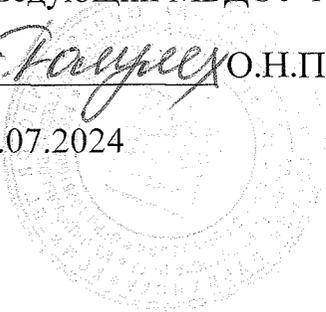
**Изменения и дополнения в Коллективный договор муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
г.Мурманска № 83 на 2024 – 2027 гг.**

От Работодателя

Заведующий МБДОУ г.Мурманска № 83

 О.Н.Полулех

24.07.2024



От Работников

Председатель ППО МБДОУ № 83

 Патанина Е.Н.

24.07.2024



1. Пункты 1.4, 2.9, 6.4.12, 6.7.19, 6.7.20, 6.7.21, 6.7.22, 6.7.23, 6.7.24 Коллективного договора читать в следующей редакции: Настоящий договор заключён в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273 ФЗ (далее по тексту – «Закона об образовании», Федеральным законом «О профсоюзах», « Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения РФ на 2024-2026гг», утверждённым Министерством просвещения РФ, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ и иными законами и нормативными правовыми актами федерального, регионального и местного уровня.
2. Пункт 2.4.1. Коллективного договора читать в следующей редакции: Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.
3. Пункт 2.7.2 Коллективного договора дополнить словами: к занятию педагогической деятельностью в государственных и муниципальных образовательных организациях не допускаются иностранные агенты.
4. Пункт 2.7.6 Коллективного договора изменить ссылку: регулируются приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
5. Пункт 7.5.2 Коллективного договора дополнить перечнем лиц, относящихся к членам семьи работника учреждения, имеющих право на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда в отпуск в соответствии с требованиями пункта 1.10 Порядка и условий компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска (отдыха) и обратно муниципальным служащим, лицам, замещающим муниципальные должности, лицам, работающим в муниципальных учреждениях города Мурманска, и неработающим членам их семей, утверждённого Постановлением администрации города Мурманска от 11.04.2013 № 766:

- несовершеннолетним детям, в том числе усыновленным (удочеренным);

- мужу или жене работника, являющемуся (являющейся) гражданином, который не имеет работы и заработка и на день отъезда к месту отдыха признан государственными органами службы занятости населения в установленном порядке безработным;

- неработающей(ему) жене (мужу) работника, осуществляющей(ему) уход за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- совершеннолетним детям, обучающимся по очной форме обучения в образовательных организациях, осуществляющих деятельность на территории Мурманской области, и не достигшим возраста 23 лет, в том числе находящимся в академических отпусках, отпусках по беременности и родам, отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (далее - совершеннолетние дети);

- неработающей(ему) жене (мужу) работника, осуществляющей(ему) уход за ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет или инвалидами с детства I группы;

- неработающей(ему) жене (мужу) работника, осуществляющей(ему) уход за инвалидом I группы (за исключением инвалидов с детства I группы), а также за престарелым, нуждающимся по заключению лечебного учреждения в постоянном постороннем уходе либо достигшим возраста 80 лет (далее - неработающая(ий) жена (муж) работника, осуществляющая(ий) уход).

6. Пункт 7.6.1, 7.7.1, 7.7.2 Коллективного договора внести изменения: с 01.01.2023 действует единый Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации (Социальный фонд России – СФР).

7. Пункт 7.15.2 Коллективного договора читать в следующей редакции:

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 шестнадцати 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 детей в возрасте до четырнадцати лет, 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 настоящего Кодекса).

8. Пункт 7.16.1 Коллективного договора изложить в следующей редакции:

Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, 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 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, а если длительность периода трудоустройства превышает два месяца, - за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

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 последовательно за четвертый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на соответствующий месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение соответственно трех, четырех и пяти месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном частью второй настоящей статьи, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания

соответственно второго и третьего месяцев со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей настоящей статьи, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства, вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере пятикратного среднего месячного заработка. Если работнику уже были произведены выплаты среднего месячного заработка за второй, третий, четвертый или пятый месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанных выплат.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая настоящей статьи) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а также выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) единовременной компенсации, предусмотренных частями первой - третьей и пятой настоящей статьи, производятся работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.