

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ  
№ 4400 от 27.04.2021**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ДЕТСКИЙ САД № 183 ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА С ПРИОРИТЕТНЫМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО СОЦИАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОМУ НАПРАВЛЕНИЮ РАЗВИТИЯ ДЕТЕЙ»  
(МАДОУ № 183)**

**От работодателя:**

Заведующий МАДОУ № 183

Пастухова М.Н.

(подпись, Ф.И.О.)



«27» 04 2021г.

**От работников:**

Председатель первичной профсоюзной  
организации МАДОУ № 183

Левданская О.И.

(подпись, Ф.И.О.)

«27» 04 2021г.

г. Красноярск, 2021

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 183 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному направлению развития детей» (МАДОУ № 183) в лице исполняющего обязанности заведующего Пастуховой Марины Николаевны, с одной стороны, и работники муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 183 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному направлению развития детей» (МАДОУ № 183) в лице председателя первичной профсоюзной организации Левданской Оксаны Ивановны, с другой стороны, пришли к соглашению внести в коллективный договор МАДОУ «Детский сад № 183 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному направлению развития детей» (регистрационный № 4400 от 05.06.2019г.) следующие изменения и дополнения, принятые на Собрании трудового коллектива № 3 от 26.04.2021:

1. В соответствии со ст.261 «Трудового кодекса Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.04.2021) внести изменения в коллективный договор от 05.06.2019г. (регистрационный №4400), Глава № IV «Высвобождение работников и содействие их трудоустройству» дополнить пунктом 4.6.7. в следующей редакции:

«Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в

данное время.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - 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 настоящего Кодекса)».

2. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 02.03.2021 № 300 «О признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации и рекомендации работодателям по переводу работников в возрасте 65 лет и старше на дистанционную (удаленную) работу» внести изменения в коллективный договор от 05.06.2019г.г. (регистрационный №4400), Главу № V «Рабочее время и время отдыха» дополнить пунктом 5.22. в следующей редакции:

«В целях обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения и принятия мер по реализации прав граждан на охрану здоровья осуществлять в приоритетном порядке перевод работников в возрасте 65 лет и старше на дистанционную (удаленную) работу в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации».

3. В соответствии со ст.262.2 «Трудового кодекса Российской Федерации» от 30.12.2001 № 34-ФЗ (ред. от 20.03.2021) внести изменения в коллективный договор от 05.06.2019г. (регистрационный № 4400), Главу № V «Рабочее время и время отдыха» дополнить пунктом 5.23 в следующей редакции:

«Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет».

4. В соответствии со ст.136 «Трудового кодекса Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.04.2021) внести изменения в коллективный договор от 05.06.2019г. (регистрационный № 4400), Глава № VI «Оплата и нормирование труда» пункт 6.2. изложить в следующей редакции:

«Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

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.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена: 10 числа следующего месяца и 25 числа текущего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала».

Изменения вступают в силу с 27.04.2021 года.

