

От работодателя:

Заведующий

МБДОУ «Детский сад №22»



М.П.

Н.Б.Анучина

«25» ноября 2024 г.

От работников:

Представитель трудового коллектива

МБДОУ «Детский сад №22»

Башу

О.С.Балашова

«25» ноября 2024 г.

уведомительная регистрация

министерство социальной политики

Нижегородской области

Регистрационный № _____ от «__» _____ 2024 г.

Руководитель органа по труду

Ф.И.О.

Подпись

М.П.

**Дополнения и изменения в коллективный договор муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №22»**

Срок действия: с 05 апреля 2024 г. по 05 апреля 2026 г.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №22»	
Нижегородской области	
ОГРН: 1025201679216	
Дата	26 01 25 № 68/25-ДС
Подпись руководителя учреждения	
Подпись	И.А. Яковлев

Дата вступления в силу: с 25ноября 2024 г.

1. Раздел I Общие положения п.1.5. изложить в следующей редакции:

«п.1.5. Представитель трудового коллектива работников, а также Работодатель обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации».

2. Раздел II Трудовые отношения и трудовые договоры:

2.1. п.2.2. изложить в следующей редакции:

«п.2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с главой 10-13 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным соглашениями, настоящим коллективным договором»;

2.2. п.2.3., абзац 4 изложить 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 (ст. 68 ТК)»;

2.3. п.2.9., абзац 2 изложить в следующей редакции:

«абзац 2. Работодатель, применяя право временного перевода на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу по замене временно отсутствующего работника, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора»;

2.4. п.2.11.1. абзац 1 дополнить словами: «...выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя».

3. Раздел III Дополнительное профессиональное образование работников. Аттестация педагогов. п.3.1., пп. 3.2.2. после слов «направляемых в служебные командировки» изложить в следующей редакции: «(ст.168 ТК РФ, ст. 187)».

4. Раздел IV Гарантии при возможном высвобождении работников и содействие их трудоустройству п.4.1.:

4.1. дополнить обязательством работодателя информировать государственную службу занятости по тем же основаниям и в те же сроки;

4.2. дополнить критерием массового увольнения в соответствии с пунктом 4.4. Соглашения между Правительством Нижегородской области, Нижегородским областным союзом организаций профсоюзов «Облсовпроф», региональным объединением

работодателей «НАПП» о взаимодействии в области социально – трудовых отношений на 2024 – 2026 годы (заключено 29.12.2023 г. №327-П/590/А-418).

«Критерий массового увольнения работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности (штата) за определенный календарный период:

- сокращение 10% и более численности работников организации в % отношении к списочной численности работников на дату принятия решения о внесении изменений в штатное расписание»;

4.3. п. 4.3, абзац 4 изложить в следующей редакции:

«Наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации предусматривать преимущественное право на оставление на работе следующим категориям работников:

- кому остается два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста;
- участникам областных целевых программ;
- впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение трех лет.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации (ст. 261)»;

4.4. п. 4.3.1. дополнить иными гарантиями:

«- предупреждение работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставление времени работнику для поиска работы в течение рабочего времени»;

4.5. п. 4.3.3 после слов «детей до 14 лет» дополнить словами: «а также на отцов, воспитывающих детей без матери, и на опекунов (попечителей)».

5. Раздел V Рабочее время и время отдыха:

5.1. п. 5.2., абзац 1 изложить в следующей редакции: «Для руководителя, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю»;

5.2. п. 5.4. изложить в следующей редакции: «Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – 24 часа в неделю;
- для работников в возрасте до шестнадцати лет до восемнадцати лет - 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы, - 36 часов в неделю;

- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений»;

5.3 п.5.3.дополнить абзацем 3: «Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие» и абзацем 4: «При работе по графикам вводится суммированный учет рабочего времени. Категории работников с суммированным учетом рабочего времени: сторожа. Продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал, год) не должна превышать нормального числа рабочих часов»;

5.4. п.5.4. после слов «(ст.333.ТК РФ)» добавить словами: «приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

5.5. п.5.6. абзац 1 изложить в следующей редакции: «В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе с их письменного согласия. Привлечение работников к сверхурочной работе без их согласия допускается в случаях, определенных ст. 99 ТК РФ»;

5.6. п.5.8. дополнить словами: «Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, определенных ст. 113 ТК РФ»;

5.7. п.5.2.2. абзац 1 дополнить словами: «Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях»;

5.8. п. 5.2.2. абзац 2 и Приложение №1 к КД. ПВТР п.9.1.1. изложить в следующей редакции:

«Педагогическим работникам учреждения предоставляется основной удлиненный отпуск, продолжительность которого устанавливается постановлением правительства Российской Федерации от 03.04.2024 г. №415 «Об ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;

5.9. п.5.2.3. изложить в следующей редакции: «работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже чем каждые 10 лет преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях установленных Коллективным договором (приложение №5 к Коллективному договору);

5.10. п.5.2.5., абзац 2, подпункт 7 после слов «в возрасте до 18 лет» дополнить словами: «одиноким матерью, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет»;

5.11. п.5.2.6. изложить в следующей редакции: «Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста 14 лет (ст. 262.2 ТК РФ);

5.12. п.5.2.7. абзац 2 изложить в следующей редакции: «Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором и составляет минимум 3 календарных дня»;

5.13. п.5.2.9. абзац 1 после слов «...по их усмотрению» дополнить новым абзацем: «Однократно в течение календарного года допускается использование до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году».

6. Раздел VI Оплата и нормирование труда:

6.1. п.6.4, абзац 2 и далее по тексту КД и приложений к нему взамен слов «больничный» и «больничный лист» использовать соответственно слова ««период временной нетрудоспособности» и «листок временной нетрудоспособности»;

6.2. п.6.5. изложить в следующей редакции: «Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца (ст. 136 ТК РФ). Днями выплаты заработной платы являются 3 число текущего периода (заработная плата за вторую половину месяца) и 18 число (за первую половину месяца).

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы».

6.3. п.6.12. изложить в следующей редакции: «Оплата труда педагогическим работникам устанавливается с учетом имеющихся категорий и сохраняется за ними по

истечении срока их действия в следующих случаях: а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет – не менее, чем на один год; б) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно – не менее, чем за 1 год; в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - не менее, чем на 6 месяцев; г) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории; д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - на 6 месяцев»;

6.4. п.6.13, подпункт 7 изложить в следующей редакции: «При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в которые эти суммы должны быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы, причитающейся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм»;

6.5. п. 6.13, подпункт 8 изложить в следующей редакции: «Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается»;

6.6. п.6.15. изложить в следующей редакции: «В учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере – 35 процентов часовой ставки (оклада).

7. Раздел VII Социальные гарантии и меры социальной поддержки:

7.1. п.7.4.: после слов «...ежемесячную денежную компенсацию» добавить слова: «в размере 100 руб.»;

7.2. дополнить п.7.5. и изложить его в следующей редакции: «Для работников – участников СВО устанавливаются дополнительные социально – трудовые гарантии, предусматривающие ежемесячные выплаты в размере среднемесячной заработной платы на период приостановления действия трудового договора, распространив действие указанных гарантий на правоотношения, возникшие с 21 сентября 2022 г.».

8. Раздел VIII Охрана труда и здоровья:

8.1. в конце п.8.1. слова «(ст. 219 ТК РФ)» заменить словами «(ст. 214 ТК РФ)»;

8.2. п.8.13. изложить в следующей редакции: «Обеспечить проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров»;

8.3. в конце п.8.14. слова «(ст.212, ст. 213 ТК РФ)» заменить словами «ст. 214, 220 ТК РФ)»;

8.4. п.8.15. дополнить абзацем 4 и изложить его в следующей редакции: «Работники, достигшие возраста 40 лет, за исключением лиц, указанных в части третьей 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними работы (должности) и среднего заработка»;

8.5. п.8.15. дополнить абзацем 5 и изложить его в следующей редакции: « При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы»;

8.6. п.8.19.: слова «моющими» заменить на «смывающими»;

8.7. п.8.20.1. и далее по тексту КД и приложений к нему: исключить термины: противопожарная безопасность, техника безопасности, производственная санитария, гигиена труда;

8.8. п. 10.4, абзац 1 изложить в следующей редакции: «До истечения срока действия КД стороны вправе начать коллективные переговоры о заключении нового КД или о продлении срока действия прежнего КД».

9. Приложение №1 к КД. ПВТР п.2.2.:

9.1. подпункт 3 изложить в следующей редакции: « документ, подтверждающий в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем предоставляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета»;

9.2. подпункты 6,8,9 исключить;

9.3. п.2.4. изложить в следующей редакции: «Лицо, поступающее на работу по совместительству к другому работодателю, не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если в соответствии с ТК РФ, иным Федеральным законом трудовая книжка на работника не оформлялась. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления документа об образовании и (или) о квалификации либо его надлежаще заверенной копии, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы»;

9.4. п.2.8. изложить 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»;

9.5. п.2.10 исключить;

9.6. п. 2.11. абзац 1 изложить в следующей редакции: «При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан» абзац 4 изложить в следующей редакции: - «ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором»;

9.7. п.2.12. фразу «в течение 5 дней» заменить фразой «не позднее 5 рабочих дней»;

9.8. п.2.20. дополнить вторым абзацем: «Работник имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания по собственному желанию, предупредив об этом

работодателя в письменной форме за три дня, если в это время придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей»;

9.9. п.2.21, абзац 1, первое предложение изложить в следующей редакции: «Перевод работника на другую работу допускается только по соглашению между работником и работодателем, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ»;

9.10. п.3.8 изложить в следующей редакции: «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается:

- с беременной женщиной, за исключением случая ликвидации организации;
- с лицами с семейными обязанностями, перечисленными в части 4 статьи 261 ТК РФ, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ»;

9.11. п.7.3. изложить в следующей редакции: « Норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- 20 часов учителю-логопеду;
- 24 часа музыкальному руководителю;
- 30 часов инструктору по физической культуре»

и далее по тексту;

9.12. п.7.6., абзац 1 дополнить словами:» При организации режима работы с предоставлением выходных по скользящему графику нормы статей 113, 153 ТК РФ применяются только при привлечении работника в установленный графиком для него выходной день»;

9.13. п.7.7 абзац 2 и п.9.21 абзац 1 дополнить словами: «На отдельных видах работ (например, для сторожей), где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы»;

9.14. п.7.8.1, абзац 2 дополнить словами: «В целях восстановления возможных функциональных изменений состояния организма работников рекомендуется организовать режим труда таким образом, чтобы продолжительность ежедневного отдыха между сменами была вдвое больше продолжительности работы»;

9.15. п.7.8.2. после слов «... учетных периодов» добавить слова: «(месяц, квартал другие периоды, не превышающие одного года, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца)»;

9.16. п.8.4, абзац 2 дополнить абзацем 3: «В соответствии с частью 2 статьи 312.6 ТК РФ порядок и сроки, размер денежной компенсации, выплачиваемой работодателем дистанционному работнику за использование принадлежащих ему или арендованных им

оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, определяются локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представителя трудового коллектива, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору»;

9.17. п.9.1.1. слова «Приложение 1» исключить из текста;

9.18. п.9.5. дополнить словами: « ... с учетом мнения представителя трудового коллектива»;

9.19. п.9.12. изложить в следующей редакции: «Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»;

9.20. п. 9.13. часть 3 изложить в следующей редакции: «Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ)»;

9.21. п.9.17. дополнить частью 2 и изложить в следующей редакции: «Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником»;

9.22. п.9.19.3. дополнить словами: «... или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении»;

9.23. п. 9.20.1. изложить в следующей редакции: «Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ»;

9.24. п.9.23. исключить;

9.25. п.10.1. исключить абзац «д) другие виды поощрений»;

9.26. Приложение №1 к ПВТР (таблица) изложить в следующей редакции:

«График рабочего времени и времени отдыха работников МБДО «Детский сад №22» на 2024 – 2025 учебный год

№№ п/п	Должность, профессия	Смена	Режим работы		
			начало	окончание	обед
1.	Заведующий	Понедельник-пятница	08.00	16.30	12.30-13.00
2.	Старший воспитатель 0,5 ст. Педагог-психолог 0,5 ст.	Понедельник-пятница	08.00 11.35	11.35 15.42	12.30-13.00
3.	Учитель-логопед	Понедельник-пятница 1 смена 2 смена	8.30 13.30	12.30 17.30	Время перерыва для отдыха и питания не установлено
4.	Музыкальный руководитель 0,75 ст.	Понедельник-пятница 1 смена 2 смена	08.00 13.00	11.35 16.35	Время перерыва для отдыха и питания не установлено
5.	Инструктор по физической культуре 0,5 ст.	Понедельник-пятница 1 смена 2 смена	08.30 13.30	11.30 16.30	Время перерыва для отдыха и питания не установлено
6.	Воспитатель группы общеразвивающей направленности 12 часовое пребывание	Понедельник-пятница 1 смена 2 смена	06.00 10.48	13.12 18.00	Время перерыва для отдыха и питания не установлено
7.	Воспитатель группы компенсирующей направленности 1,2 ст.	Понедельник-пятница 1 смена 2 смена	06.00 12.00	12.00 18.00	Время перерыва для отдыха и питания не установлено
8.	Сторож	Смена по графику работы для сторожей со скользящими выходными днями	18.00	06.00 – в рабочие дни, в выходные и праздничные дни с 06.00 до 06.00	Без права выхода за территорию детского сада
9.	Дворник	Понедельник-пятница	08.00	16.30	12.30-13.00
10.	Помощник воспитателя	Понедельник-пятница	08.00	16.30	12.30-13.00

11.	Заведующий хозяйством	Понедельник-пятница	08.00	16.30	12.30-13.00
12.	Кастелянша 0,5 ст.	Понедельник-пятница	08.00	12.00	Время перерыва для отдыха и питания не установлено
13.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды 0,5 ст.	Понедельник-пятница	08.00	12.00	Время перерыва для отдыха и питания не установлено
14.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Понедельник-пятница	08.00	16.30	12.30-13.00
15.	Уборщик служебных помещений 0,75 ст.	Понедельник-пятница	08.00	14.00	12.30-13.00

».

10. Приложение №2 к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №22»:

10.1. п.1.4, строка 2 дополнить абзацем следующего содержания: «Изданные до введения Трудового Кодекса Российской Федерации нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и применяемые на территории Российской Федерации постановления Правительства СССР по вопросам, которые в соответствии с настоящим Кодексом могут регулироваться только федеральными законами, действуют впредь до введения в действие соответствующих федеральных законов».

10.2. п.1.4, строка 6 дополнить абзацем следующего содержания: «При определении размера оплаты сверхурочной работы необходимо учитывать установленные работнику доплаты и надбавки, которые носят постоянный характер, а также ежемесячные премии, установленные в процентах оклада, поскольку сверхурочная работа должна оплачиваться в большем размере, чем работа, произведенная в пределах рабочего времени, установленного работнику».

11. Приложение №6 к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №22» п.1 изложить в следующей редакции: «Материальная помощь направлена на оказание финансовой поддержки работникам МБДОУ, которые оказались в тяжелом материальном положении. Основаниями к оказанию материальной помощи являются:

1. необходимость медицинского обследования и дальнейшего лечения на платной основе – в размере от 4 000,00 (Четыре тысячи) руб.;

2. необходимость приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов – от 4 000,00 (Четыре тысячи) руб.;

3. наступление чрезвычайных обстоятельств (пожар, затопление, кража и т.п.) – от 5 000,00 (Пять тысяч) руб.;

4. необходимость поддержки семей, потерявших кормильца или воспитывающих детей-иждивенцев без участия отцов) - от 5 000,00 (Пять тысяч) руб.;
5. свадьба, рождение ребенка – от 4 000,00 (Четыре тысячи) руб.;
6. смерть близких родственников - от 7 000,00 (Семь тысяч) руб.

Точные суммы определяются работодателем в каждом конкретном случае, с учетом финансового состояния организации и по согласованию с представителем трудового коллектива работников».

Изменения и дополнения к коллективному договору приняты на общем собрании трудового коллектива. Протокол от 25.11. 2024 г. № 3.