

Представитель работодателя:
Директор
ДШИ № 3 МО город Краснодар

От представителей работников:
Председатель профсоюзного
комитета ДШИ № 3
МО город Краснодар

А. Н. Мужин
(подпись) (Ф.И.О.)

И. А. Куринова
(подпись) (Ф.И.О.)

«05» июня 2021 г.

«05» июля 2021 г.



ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

принятому на срок с 23 июня 2021 г. по 22 июня 2024 г.

уведомительная регистрация органа по труду от 17.06.2021 г. № 360-П

Муниципального учреждения дополнительного образования
Детской школы искусств № 3
муниципального образования город Краснодар

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
«Центр занятости населения города Краснодара»
Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения
Дата 06.07.21 № 360 от 17.06.21
И. И. Шел. Горьвак И. И.
инициалы, должность, подпись, Ф.И.О.

В соответствии с замечаниями отдела трудовых отношений и охраны труда
ГКУ КК «Центр занятости населения города Краснодара»
в коллективный договор ДШИ № 3 МО город Краснодар,
регистрационный № 360-П от 17.06.2021 г.,
вносятся следующие изменения:

№ п/п	Номер мероприятия коллективного договора	Содержание мероприятия	Мероприятия, изложенные в новой редакции
1	Пункт 7.2.	<p>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>	<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>

2	<p>Пункт 1.2. Правил внутреннего трудового распорядка</p>	<p>При заключении трудового договора, лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю следующие документы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки), оформить новую трудовую книжку; - страховое свидетельство пенсионного страхования, индивидуальный номер налогоплательщика. <p>-----</p> <p>При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.</p>	<p>Если иное не установлено Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:</p> <ul style="list-style-type: none"> - трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые; - документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа. <p>-----</p> <p>При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.</p>
---	---	--	---

В документе прошито, пронумеровано и скреплено печатью 3 (три) листа.

Мухин Александр Николаевич
(ФИО руководителя)



М.П.

(подпись)

Куринова Ирина Аркадьевна
(ФИО представителя работников)



М.П.

(подпись)