

От работодателя:
Заведующий МДОУ № 23

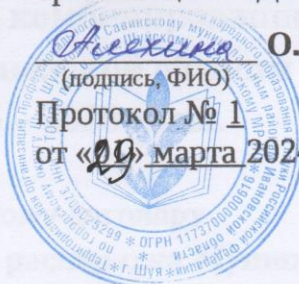


С.А. Жданова

(подпись, ФИО)

Приказ № 13-од
от «29» марта 2024 г.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МДОУ № 23



О.В. Алехина

(подпись, ФИО)

Протокол № 1
от «29» марта 2024 г.

Изменения и дополнения № 1 в Коллективный договор

между работодателем и работниками

Муниципального дошкольного
образовательного учреждения

«Детский сад №23»

комбинированного вида

г.Шуя Ивановской области

на 2023 – 2026 годы.

Комитет Ивановской области по труду,
содействию занятости населения
и трудовой миграции

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН**

за № 21/18-2 от 03.04.24

подпись _____

Почтовый и юридический адрес:
155901, Ивановская область, г.Шуя,
улица 1-я Московская, д.4,
Телефон: 8 (49351) 4-70-37
e-mail: mdou23ulibka@yandex.ru

Данные исполнителя:
Жданова Светлана Александровна,
Заведующий
Телефон: 8 (49351) 4-70-37
e-mail: mdou23ulibka@yandex.ru

**Коллективный договор между работодателем и работниками
Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №23» комбинированного вида
г.Шуя Ивановской области
на 2023 – 2026 годы.**

**1. Приложение № 1 к Коллективному договору
«Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального
дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №23»
комбинированного вида г.Шуя Ивановской области.**

**Пункт 2.4.2. раздела 2 «Порядок приема, перевода и увольнения
работников» читать в новой редакции:**

«Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона и со ссылкой

на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 настоящего Трудового кодекса Российской Федерации, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).»

**2. Приложение № 1 к Коллективному договору
«Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального
дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №23»
комбинированного вида г.Шуя Ивановской области.**

Пункт 7.13. раздела 7 «Трудовая дисциплина» читать в новой редакции:

«До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.»

3. В пункте 6.1.15. раздела 6 «Охрана труда и здоровья» Коллективного договора исключить слова «согласно приложениям к коллективному договору № 1 и № 2».

4. Приложение № 1 к Коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №23» комбинированного вида г.Шуя Ивановской области.

В пункте 2.1.16. раздела 2 «Порядок приема, перевода и увольнения работников» слова «Пенсионный фонд Российской Федерации» заменить на слова «Социальный фонд России».

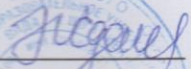
5. На титульном листе Коллективного договора слова «на 2024 — 2026 годы» заменить на слова «на 2023 — 2026 годы».

6. Дополнить раздел 6 «Охрана труда и здоровья» пунктом 6.1.33. в следующей редакции:

«Предоставлять оплачиваемое рабочее время уполномоченному лицу по охране труда первичной профсоюзной организации для выполнения возложенных на него обязанностей и надбавку к заработной плате в размере 5% от должностного оклада.».

От работодателя:

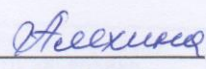
Заведующий МДОУ № 23:


С.А. Жданова



От работников:

Председатель п/о:


О.В. Алехина