

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА КОСТРОМЫ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА КОСТРОМЫ «ДЕТСКИЙ САД № 40»

156007, г. Кострома, ул. Ленина, 146. Тел. (4942) 55-54-73

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзной организации

Т.Н. Виноградова Т.Н. Виноградова

« 02 » 03 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий детским садом №40

Города Костромы

Г.А. Жечко Г.А. Жечко

« 02 » 03 2022 г.



ИЗМЕНЕНИЯ

к Коллективному договору, заключенному на 2020-2022 годы
(зарегистрирован в Управлении экономики Администрации города Костромы
«24» декабря 2019 № 3801,
в редакции от «17» января 2020 года № 3953, от «10» июня 2020 года № 4135,
от «15» сентября 2020 года № 4204, от «01» декабря 2020 года № 4382, от
«01» января 2021 года № 4579, от «06» апреля 2021 № 4759, от «17» января
2022 года № 4964)

Приняты на собрании трудового коллектива
« 01 » 03 2022 года, протокол № 2

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
Управление экономики	
Администрация города Костромы	
Дата регистрации	<i>28.03.2022</i>
Регистрационный №	<i>0093</i>
Должностное лицо (регистратор)	<i>И.З. Зыгаров</i>
подпись	ФИО

Стороны в лице заведующего муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением города Костромы «Детский сад № 40»

Наименование учреждения

Жечко Галины Александровны,

ФИО руководителя

Представителя Работодателя, и в лице председателя профсоюзной организации Виноградовой Татьяны Николаевны,

ФИО председателя

Представителя Работников, пришли к соглашению:

1. Раздел 2 «Порядок приема, перевода и увольнения работников» п.2 подпункта 2.1.3 **Правил внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Костромы «Детский сад № 40»** изложить в следующей редакции:

При приеме на работу работник обязан предъявить руководителю Детского сада (ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства (ст. 66 ТК РФ).

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, 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. 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 (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется);

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки);
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в Детском саду (ст. 331 ТК РФ);
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по

реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

Прием на работу в Детский сад без предъявления перечисленных документов не допускается. Запрещается требовать от работника при приеме на работу документы, предоставление которых не предусмотрено законодательством.

2. Раздел 2 «Порядок приема, перевода и увольнения работников» п.2 подпункта 2.1.7 Правил внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Костромы «Детский сад № 40» изложить в следующей редакции:

- Испытание при приеме на работу не устанавливается для (ст 70 ТК РФ):
 - лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
 - беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
 - лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
 - лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
 - лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
 - лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- - иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

3. Дополнить Раздел 5. Рабочее время и время отдыха пункт 5.7 Коллективного договора абзацем следующего содержания (ст. 122 ТК РФ):

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4. Раздел 5. Рабочее время и время отдыха пункт 5.9. Коллективного договора изложить в новой редакции: (ст. 128 ТК РФ, ст. 263 ТК РФ):

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором (ст. 128 ТК РФ).

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5. Пункт 6.3. Раздела 6. Оплата и нормирование труда Коллективного договора изложить в следующей редакции: (ст. 136 ТК РФ):

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответствующих 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, путем перевода в кредитную организацию на расчетный счет, указанный в заявлении работника. 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 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 24 число текущего месяца за I половину месяца и 9 число следующего месяца за II половину месяца путем перечисления в кредитную организацию на расчетный счет, указанный в заявлении работника (ст. 136 ТК РФ).

6. Приложение № 2 «Перечень и условия выплат компенсационного характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Костромы «Детский сад № 40» **Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Костромы «Детский сад № 40» пункт 2 подпункт г)** изложить в следующей редакции:

г) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором за исключением случая, указанного в подпункте «д)» настоящего пункта), - по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7. Изменения вступают в силу с момента подписания.



В данном документе пронумеровано и прошито

3 листа
(Три листа)

Заведующий детским садом

Г.А. Жечко

Г.А. Жечко

