

Дополнительное соглашение
к коллективному договору БДОУ СМР «Марковский детский сад»

д. Марковское

08.10.2021 г.

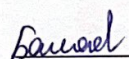
БДОУ СМР «Марковский детский сад» в лице заведующего Зубакиной Татьяны Валентиновны, действующего на основании Устава и работники БДОУ СМР «Марковский детский сад» в лице представителя Балабановой Евгении Вячеславовны, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Продлить действие коллективного договора БДОУ СМР «Марковский детский сад» на срок с 09.10.2021 года до 08.10.2024 года
2. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлимой частью коллективного договора БДОУ СМР «Марковский детский сад»

Заведующий


(Зубакина Т.В.)
Мп 08.10.2021


Представитель работников

 (Балабанова Е.В.)

08.10.2021

КАСЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ
УПРАВЛЕНИЕ ЗАДАНИЯ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ
160035, Вологодская обл. г. Вологда, ул. Конева, д.15
Т.ЕЛ. /ФАКС: (88172) 730230

УВЕДОМТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПРОВЕДЕНА
«19» 11 2021 г.
ЗА № 28 

Изменения и дополнения в Коллективный договор бюджетного дошкольного образовательного учреждения Сокольского муниципального округа «Марковский детский сад»

Работодатель бюджетного дошкольного образовательного учреждения Сокольского муниципального округа «Марковский детский сад» в лице заведующего Зубакиной Татьяны Валентиновны, действующего на основании Устава и работники бюджетного дошкольного образовательного учреждения Сокольского муниципального округа «Марковский детский сад» в лице представителя Балабановой Евгении Вячеславовны, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Пункт 6.12. раздела 6 «Оплата и нормы труда» дополнить подпунктом:

- в период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы, за работником сохраняется средний заработок. Работник, отсутствующий в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу, а так же оплата время простоя не по вине работника и работодателя.

2. Пункт 6.13. раздела 6 «Оплата и нормы труда» дополнить подпунктом:

- заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте им выполнения 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 со дня выплаты заработной платы. При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3. Пункт 6.15. раздела 6 «Оплата и нормы труда» внести дополнения и изменения, изложив в следующей редакции:

-при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4. Пункт 8.1.26. раздела 8 «Охрана труда и здоровья» внести дополнения и изменения, изложив в следующей редакции:

- При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда и др.

5. Правила внутреннего трудового распорядка. Пункт 2.3 раздела 2 «Порядок приема, перевода и увольнения работников», внести дополнения и изменения, изложив в следующей редакции:

- при заключении трудового договора лицо, поступившее на работу , предъявляет

работодателю: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые; 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 или специальной подготовки; справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта 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, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

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.

Пункт 2.7 раздела 2 «Порядок приема, перевода и увольнения работников», внести дополнения и изменения, изложив в следующей редакции:

-Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется

Пункт 2.28 раздела 2 «Порядок приема, перевода и увольнения работников», внести дополнения и изменения, изложив в следующей редакции:

Согласно ст.84.1 ТК РФ о том что в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или представить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. 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 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ 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 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 2а) пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, а в случае, если в соответствии с ТК РФ, 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))

Заведующий БДОУ СМО «Марковский
детский сад»

Зубакина Т.В.
Зубакина Т.В.
(подпись/Ф.И.О.)

"10" ~~марта~~ апреля 2023г.

Принято общим собранием работников
БДОУ СМО «Марковский детский сад»

Представители работников

Балабанова Е.В.
Балабанова Е.В.
(подпись/Ф.И.О.)

"10" ~~марта~~ 2023г.

КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ
ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ
160035, Вологодская обл. г. Вологда, ул. Зюзева д. 1
Тел./факс: (88172) 730230

ВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
№ 14 от 13.04.2023 г. ДС
ЗА № 14

**Департамент труда и занятости
населения Вологодской области**
казенное учреждение Вологодской области
**«Центр занятости населения
Вологодской области»**
отделение занятости населения
по Сокольскому муниципальному округу

Заведующей БДОУ СМО
«Марковский детский сад»
Т.В.Зубакиной

Председателю профсоюза
Е.В.Балабановой

Советская ул., д 83, г. Сокол,
Вологодская обл., 162130
тел. (81733) 2-26-71, факс (81733) 2-57-46.
E-mail: sokcezan@mail.ru
ОГРН 1023500877740
ИНН/КПП 3525108930/352501001

06.04.2023 № 27

УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации дополнительного соглашения к коллективному договору
бюджетного дошкольного образовательного учреждения Сокольского
муниципального округа «Марковский детский сад»

Отделение занятости населения по Сокольскому муниципальному округу
сообщает, что:

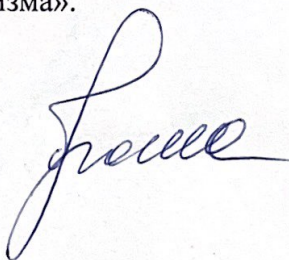
Дополнительное соглашение к коллективному договору бюджетного
дошкольного образовательного учреждения Сокольского муниципального
округа «Марковский детский сад» зарегистрировано 24.03.2023 года.

Регистрационный номер: 14

Условия дополнительного соглашения к коллективному договору,
ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым
законодательством и иными нормативными правовыми актами,
содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Рекомендуем включить в коллективный договор положения о внедрении
концепции «нулевого травматизма».

Начальник отделения



Н.Б.Тропина

Долинина Т.А.
8(81733)2-57-46