



**АДМИНИСТРАЦИЯ ЛЕЖНЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА «СКАЗКА»**

155120, Ивановская область, поселок Лежнево, улица 3-я Свердлова, дом 5а,
тел. 8(49357) 2-27-63 e-mail: dou.skazka@yandex.ru,
ОГРН 1023701649025 / ИНН 3715004425/ КПП 371501001

**ИЗМЕНЕНИЯ № 1
к КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ № 21/9-12 от 03.12.2021г.
между работодателем и работниками муниципального
казенного дошкольного образовательного учреждения
детский сад общеразвивающего вида «Сказка»
Лежневского муниципального района
по защите социально – трудовых прав работников
с 2022 по 2024 г.г.**

Принят на общем собрании работников
11.02.2022 г.

От работодателя:
Заведующий

Першина Марина Владимировна

Приказ № 31- од
от «11» февраля 2022 г.

М.П.

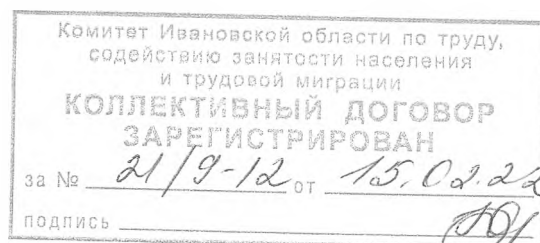
От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации

Соколова Любовь Борисовна

Протокол заседания профкома № 1
от «10» февраля 2022 г.

М.П.

Юридический (почтовый) адрес:
155120, Ивановская область,
Лежневский район, поселок Лежнево,
улица 3-я Свердлова, дом 5 а.
Служебный телефон: 8 (49357) 2-27-63
Электронный адрес: dou.skazka@yandex.ru



Внести изменения в Коллективный договор №21/9-12 от 03.12.2021 г.

Раздел 2 «Трудовые отношения»:

пункт 2.20.1 изложить в новой редакции в соответствии с действующим трудовым законодательством:

2.20.1. Прием на работу оформляется трудовым договором (эффективным контрактом). Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора (эффективного контракта) приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (эффективного контракта) (Ст. 68 ТК РФ).

Раздел 5 «Рабочее время и время отдыха»:

пункт 5.20.1 изложить в новой редакции в соответствии с действующим трудовым законодательством:

5.20.1 Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ).

Раздел 6 «Высвобождение Работников и содействие их трудоустройству»:

пункт 6.6.3 изложить в новой редакции в соответствии с действующим трудовым законодательством:

6.6.3. При расторжении трудового договора (эффективного контракта) в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата Работников ДОО (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае если длительность периода трудоустройства Работника, уволенного в связи с ликвидацией ДОО (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата Работников ДОО (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), 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.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения Работодатель обязан выплатить Работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81

ТК РФ) либо сокращением численности или штата Работников ДОО (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), 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.

В случае, предусмотренном частью второй статьи 178, уволенный Работник вправе обратиться в письменной форме к Работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей настоящей статьи, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного Работника за указанными выплатами Работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья статьи 178) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если Работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации ДОО выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья статьи 178) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая статьи 178) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством (ст. 178 ТК РФ).

Внести изменения в Приложение № 1 Коллективного договора в «Правила внутреннего трудового распорядка работников».

Приложение 1
к Коллективному договору МКДОУ
д/с общеразвивающего вида
«Сказка» на 2022 -2024гг.

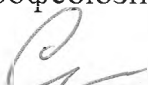
Принято собранием трудового коллектива
Протокол № 2
от «30» ноября 2021г.

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель первичной
профсоюзной организации

Заведующий

 Соколова Л.Б.

 Першина М.В.

«01» декабря 2021 г.

Приказ № 130-од
«02» декабря 2021 г.



ИЗМЕНЕНИЯ

в «Правила внутреннего трудового распорядка работников».

Раздел 4 «Порядок приема, перевода и увольнения работников»

пункт 4.7 изложить в новой редакции в соответствии с действующим трудовым законодательством:

4.7. Прием на работу оформляется трудовым договором (эффективным контрактом). Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора (эффективного контракта) приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (эффективного контракта) (ст. 68 ТК РФ).

Раздел 5 «Рабочее время и время отдыха»:

пункт 5.12 изложить в новой редакции в соответствии с действующим трудовым законодательством:

5.12. По соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта) Работнику, как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться, как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора (эффективного контракта) срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением,

выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для Работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями Работника с учетом условий работы.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

Раздел 8 «Трудовая дисциплина»:

пункт 8.14 изложить в новой редакции в соответствии с действующим трудовым законодательством:

8.14. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного Руководителя или представительного органа Работников (ст. 194 ТК РФ).