

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЁНКА - ДЕТСКИЙ САД № 11» РЯБИНУШКА»
ГОРОДА ЗАРИНСКА

От работодателя
Заведующий Зайко Н. А.
29.06.2023г.



От работников
Председатель профсоюзного комитета
Воронина Л. Н.
29.06.2023г.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
НА 2022-2025г.г.

Юридический адрес: 659100, Алтайский край, г.Заринск, ул.Таратынова 5/1
Адрес (место нахождения): 659100, Алтайский край, г.Заринск, ул.Таратынова 5/1

Номер контактного телефона: 8(38595) 45117 факс:8(38595) 45117

Адрес электронной почты (при наличии): rjabinuchka11@inbox.ru

ОКВЭД – 85.11

Количество работников – 74

Изменения и дополнения приняты на собрании трудового коллектива 28.06.2023г.

Коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию
в УСЗН по г.Заринску и Заринскому району
« 29 » июня 20 23 года
Регистрационный номер 18000001/2365
(должность) руководитель
Коллегова Е.А. (подпись) Е.А. Коллегова



Заринск

Пункт 2.4. раздела 2 «Порядок приема, перевода и увольнения работников» Приложения 1 «Правила внутреннего трудового распорядка» изложить в следующей редакции:

«2.4. При приеме на работу (заключении трудового договора) поступающий на работу предъявляет следующие документы:

- паспорт;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, полученными в порядке ст.66.1 Трудового кодекса РФ, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учёта, в том числе в форме электронного документа;
- свидетельство налогового органа;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинские документы в соответствии с действующим законодательством;
- 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 по реабилитирующим основаниям, выданную органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

Приём на работу без указанных документов не производится»

Дополнить раздел раздела 2 «Порядок приема, перевода и увольнения работников» Приложения 1 «Правила внутреннего трудового распорядка» пунктом 2.20.

«2.20. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчёт»

Пункт 7.3. раздела 7 «Ответственность за нарушение дисциплины» Приложения 1 «Правила внутреннего трудового распорядка» дополнить текстом следующего содержания:

« - 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 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее 2 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 трёх лет со дня совершения проступка»

Пункт 7.10. раздела 7 «Ответственность за нарушение дисциплины» Приложения 1 «Правила внутреннего трудового распорядка» дополнить текстом следующего содержания:

«- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной) ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой

тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителем или главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п.9ст.84 ТК РФ)