

Принят общим собранием работников Учреждения протокол от 16.05.2016 г. № 4

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профкома

МБДОУ «Детский сад п. Гаврилово»

*Швецова*

Л.В.Швецова

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МБДОУ «Детский сад п. Гаврилово»

*Р.М.Безрукова*

*Комар*



# ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И  
ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

«Детский сад п. Гаврилово»

Комитет по труду и занятости населения Ленинградской области
«24» мая 2016.
рег. № 269-16
<i>Гучк</i>

посёлок Гаврилово  
2016

# I. Изменения в Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила)

## **1. Читать вступительную часть в следующей редакции:**

Настоящие правила составлены и разработаны на основании Трудового Кодекса Российской Федерации, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», постановления Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и Приложения к нему, постановления Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников образовательных учреждений», Санитарными правилами и нормами, Уставом и локальным нормативным актом, регламентирующим трудовой распорядок в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад п. Гаврилово» (далее ДОУ).

## **2.Пункт 2.2. читать в следующей редакции:**

2.2.Трудовой договор между работником и ДОУ заключается в письменной форме.

При приёме на работу поступающий предоставляет следующие документы:

- паспорт,
- трудовую книжку;
- документ об образовании, повышении квалификации;
- копию аттестационного листа или приказа, удостоверения;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования,
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы в ДОУ,
- медицинскую книжку установленного образца,
- справку об отсутствии судимости.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации. (ст.65 ТК РФ).

## **3. Пункт 2.15. читать в следующей редакции:**

2.15.Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведён на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается в случае замещения временно отсутствующего работника, если замещение временно отсутствующего работника вызвано чрезвычайными обстоятельствами: в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. (ст.72.1 и 72.2. ТК РФ)

**4. Пункт 3.12. читать в следующей редакции:**

3.12. Своевременно предоставлять работникам отпуск, в соответствии с установленным графиком. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. (ст.153 ТК РФ).

**5. Пункт 8.2. читать в следующей редакции:**

8.2. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. На основании Устава ДОУ возможно оказание дополнительных платных образовательных и оздоровительных услуг по запросам населения в выходные и с удлиненным рабочим днём при согласии работников, оказывающих эти услуги.(ст.153 ТК РФ).

**6. Пункт 10.2. читать в следующей редакции:**

10.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание
- выговор
- увольнение по соответствующим основаниям

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (ст.192 ТК РФ ).

## II. Изменения в Соглашение по охране труда

**1. Пункт 15. читать в следующей редакции:**

15. Выдача спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.06.2009 года № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» (с изменениями и дополнениями).