

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ д/с №35 «Калинка»



Г.Г.Боровая/

2022г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ д/с №35 «Калинка»



В.С.Димитриева/

2022г.

ИЗМЕНЕНИЯ

к коллективному договору

Государственное казенное учреждение Краснодарского края
«Центр занятости населения города Геленджик»
Уведомительная регистрация изменений (дополнений) от 20.06.2022
к коллективному договору
Дата 13.06.2022 № 42-Т
И.В. Савенкова
(должность, подпись, ФИО)

В соответствии со статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации, внести изменения в коллективный договор муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида №35 «Калинка» муниципального образования город-курорт Геленджик на 2019-2022 годы:

1. Внести изменения в Приложение №1 коллективного договора МБДОУ д/с №35 «Калинка» муниципального образования город-курорт Геленджик на 2019-2022 годы «Правила внутреннего трудового распорядка»:

1.1. В разделе 2 пункт 2.5. изложить в следующей редакции:

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

-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;

-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;

-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;

- при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана 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 федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

2. В разделе 2 пункт 2.7. изложить в следующей редакции: «Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.»

3. В разделе 2 добавить пункт 2.13: Предусмотрена возможность ведения в электронном виде информации о трудовой деятельности и трудовом стаже (статья 66.1 ТК РФ). Работник вправе предъявить сведения о трудовой деятельности в электронном виде (ст.65, ст. 66.1 ТК РФ).

4. В разделе 2 пункт 2.10 изложить в следующей редакции.:

«2.10. Перевод на другую работу.

2.10.1. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

2.10.2. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.10.3. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 ТК РФ).

2.10.4. 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.

2.10.5. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.10.6. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен 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. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.10.7. 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, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

2.10.8. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй статьи 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.10.9. При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями 2 и 3 настоящей статьи, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.