

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
города Кургана «Детский сад общеразвивающего вида № 113 «Бусинка»**

Дополнения и изменения

к Коллективному договору, прошедшему уведомительную регистрацию 24.11.2022 г.
регистрационный № 22-25-12-059

в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами РФ,
замечаниями Главного управления по труду и занятости.

Коллективный договор.

Внести изменения:

Пункт 2.4 дополнить словами в соответствии со ст.70 ТК РФ, читать как:

«При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Испытательный срок при приеме на работу не устанавливается для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет; для лиц, не достигших возраста восемнадцати лет; для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения и иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором (ст. 70 ТК РФ)».

Пункт 4.2 принять в новой редакции ст.82.ТК РФ, читать как:

«Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2 (сокращения численности или штата работников), 3 (несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) или 5 (неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) части первой ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ»

Пункт 4.3. исключить слова в соответствии с ФЗ «О занятости населения РФ» абз. 6. п.2.,ст.5. читать как:

«Преимущественное право на оставление на работе, при сокращении численности или штата работников организации, предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (статья 179 ТК РФ), а также лицам предпенсионного возраста, проработавшим в учреждении свыше 10 лет, одиноким матерям, отцам (попечителям), воспитывающим детей до 16 лет, родителям детей инвалидов до 18 лет, награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, не освобожденным председателям первичных профсоюзных организаций, молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года (в соответствии с региональным отраслевым соглашением между Курганской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ и департаментом образования и науки Курганской области)».

Пункт 5.3.внести изменения в соответствии с со ст.333 ТКРФ, ст. 57 ТК РФ, 60.2 ТКРФ читать как:

«Сокращенная продолжительность рабочего времени 35 часов в неделю установлена для рабочих и служащих от 16 до 18 лет. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них трудовым договором. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, –35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ)».

Пункт 5.6. принять в новой редакции в соответствии со ст. 262 ТК РФ, читать как :

«Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Общим выходным днем является воскресенье, второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота. Выходные дни предоставляются, как правило, подряд (ст. 111 ТК РФ). Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ). Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ)».

Пункт 5.10 принять в новой редакции в соответствии со ст. 99 ТК РФ, читать как :

«В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, опекунов детей указанного возраста, родителя имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы».

Пункт 5.11. внести изменения в соответствии с со ст. 123 ТК РФ читать как :

«Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, по согласованию с профкомом, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов».

Пункт 5.12. внести изменения в соответствии с со ст. 123 ТК РФ читать как :

«Отдельные категории работников имеют право на отпуск в определенное время или, по их желанию, в любое удобное для них время, например, рабочие и служащие моложе 18 лет, женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, участники Великой Отечественной войны и в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. О времени начала отпусков работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала под роспись (ст. 123 ТК РФ)».

Пункт 5.15. внести изменения в соответствии с со ст. 122 ТК РФ читать как :

«Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен и до истечения шести месяцев непрерывной работы:

- **женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;**
- **работникам в возрасте до восемнадцати лет;**
- **работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;**
- **в других случаях, предусмотренных федеральными законами (статья 122 ТК РФ)».**

Пункт 5.18. предложение 1 изложить в новой редакции в соответствии с со ст.124 ТК РФ читать как :

«Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодно оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- **в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами».**

Пункт 5.24. п.п.2 принять в новой редакции в соответствии с со ст. 128 ТК РФ читать как :

«Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы;

- **участника Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;**
- **работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;**
- **родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно – исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших в следствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), до 14 календарных дней в году;**
- **работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;**
- **работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до пяти календарных дней;**
- **в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором».**

Пункт 6.7. п.п.2 принять в новой редакции в соответствии с со ст. 133ТК РФ читать как :

«Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда».

Пункт 6.17., п.п.1. внести изменения в соответствии с ТКРФ, ФЗ «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 г. № 426, читать как:

- «Выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Данные выплаты устанавливаются по результатам проведенной специальной оценки условий труда и не могут быть менее 4% базового оклада. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата 12 % к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере. Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится (Приложение № 8)».

Пункт 6.19. дополнить в соответствии с со ст.74ТК РФ читать как:

«При отсутствии или недостаточности соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств фонда оплаты труда выплаты могут быть уменьшены или отменены приказом заведующей МБДОУ, с предупреждением работников в письменной форме».

Пункт 6.21. дополнить в соответствии с со ст.151 ТК РФ читать как:

«Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную плату, порядок установления и размеры которой закреплены в Положении об оплате и стимулировании труда работников МБДОУ «Детский сад № 113» и устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы».

Пункт 6.22. дополнить в соответствии с со ст.136 ТК РФ читать как:

« Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 8 и 23 числа текущего месяца, в соответствии со статьёй 136 ТК РФ и распоряжением Департамента социальной политики Администрации города Кургана «О переносе срока выплаты заработной платы» № 1754 от 27.10.2015 г. Заработная плата выплачивается за 1 половину месяца 23 числа, текущего месяца, пропорционально отработанному времени, за 2 половину месяца, 8 числа следующего месяца».

Пункт 6.23. принять в новой редакции в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Раздел V, читать как :

«Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах), либо в целом по образовательному учреждению (организации) по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя, и другие педагогические работники привлекаются к учебно – воспитательной, методической, организационной работе с сохранением заработной платы в полном объеме».

Пункт 6.27 изложить в новой редакции в соответствии со ст. 236 ТК РФ, читать как :

«При нарушении работодателем установленного срока соответственно 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 РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм».

Пункт 7.1.2. изложить в новой редакции в соответствии со ст. 177 ТК РФ, читать как :

«Работникам, совмещающим работу с обучением при получении второго образования данного уровня, предоставлять отпуска с сохранением средней заработной платы:

- для прохождения промежуточной аттестации;
- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов».

Пункт 7.2.5. изложить в новой редакции в соответствии со ст. 136 ТК РФ, читать как :

«Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала».

Пункт 12.2. дополнить в соответствии с Законом Курганской области от 02.07.2002 г. № 199, пункт 18, читать как:

«Стороны совместно разрабатывают ежегодный план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий и ежегодно, **не реже 2 раз в год**, отчитываются о результатах контроля на общем собрании».

Правила внутреннего трудового распорядка

Внести изменения:

Пункт 1.1., абзац 2., предложение 2, внести изменения в соответствии с ТК РФ, ФЗ «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 г. № 426, читать как:

Условия трудового договора должны соответствовать требованиям законодательных и иных нормативных актов об охране труда. В трудовом договоре указываются достоверные характеристики условий труда, компенсации, льготы работникам за работы с вредными и (или) опасными условиями труда.

Пункт 1.1., абзац 4., п.п.2 принять в новой редакции в соответствии со ст. 65 ТК РФ, читать как:

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

- ❖ Паспорт или иной документ удостоверяющий личность;
- ❖ **Трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 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;**
- ❖ Документ воинского учета – для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на воинскую службу;
- ❖ Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
- ❖ Медицинское заключение о состоянии здоровья
- ❖ Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования (на основании ст.65 ТК РФ с изм. Федеральным законом от 23.12.2010 № 387 ФЗ и в соответствии с Административным регламентом МВД РФ по предоставлению государственной услуги по выдаче справок о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования, (утв. Приказом МВД России от 07.11.2011 г. № 1121),

Запрещается требовать при приеме на работу документы, предоставление которых не предусмотрено законодательством».

Пункт 1.2. дополнить в соответствии со ст. 57 ТК РФ, читать как:

«В трудовом договоре указывается:

- ❖ Фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор.
- ❖ Место работы (цех, участок).
- ❖ Дата начала работы.
- ❖ Наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием.
- ❖ Права и обязанности работника.
- ❖ Права и обязанности работодателя.
- ❖ **Условия труда на рабочем месте, компенсации и льготы работникам за работу во вредных и опасных условиях труда.**
- ❖ Режим труда и отдыха.
- ❖ Условия оплаты труда (размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), выплаты с применением повышающих коэффициентов, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, установленные за выполнение трудовых обязанностей и норм труда, порядок их применения, отражающий особенности деятельности работников учреждения).
- ❖ Виды и условия социального страхования.

По соглашению сторон: производится запись об испытании, о неразглашении коммерческой тайны.

Работодатель не имеет права требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором.

Пункт 1.5. дополнить в соответствии со ст. 67 ТК РФ, читать как:

«Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя, или его **уполномоченного на это** представителя».

Пункт 1.8. предложение 3. дополнить в соответствии со ст. 67 ТК РФ, читать как:

«Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один передается работнику, другой хранится в отделе кадров работодателя».

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или, его **уполномоченного на это** представителя.

При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе».

Пункт 1.9. абзац 3, предложение 1. дополнить в соответствии со ст. 68 ТК РФ, читать как:

«...При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, имеющими отношения к трудовой функции работника, коллективным договором **под роспись** (в соответствии со ст. 68. ТК РФ). Проинструктировать его по правилам техники безопасности, производственной санитарии, пожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей и зафиксировать сведения о проведенном инструктаже в журнале установленного образца».

Пункт 1.10. дополнить в соответствии со ст. 64 ТК РФ, читать как:

«Запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора, запрещается отказывать в заключение трудового договора работнику, приглашенному на работу **в письменной форме** в порядке перевода от другого работодателя в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы».

Пункт 1.11. дополнить в соответствии со ст. 70 ТК РФ, читать как:

«При заключении трудового договора по соглашению сторон обуславливается испытательный срок продолжительностью до 3-х месяцев, а для руководителя организации, его заместителя и главного бухгалтера – до 6 месяцев, **если иное не установлено федеральным законом**».

Пункт 1.12. дополнить, изменить в соответствии со ст. 70 ТК РФ, читать как:

«Испытательный срок не устанавливается при приеме на работу для: лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; лиц не достигших 18 лет, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, молодых рабочих по окончании профессионально-технических учебных заведений; молодых специалистов по окончании высших и средних учебных заведений и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения, лиц приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по

согласованию между работодателями, лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев, для иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе».

Пункт 1.17. дополнить в соответствии со ст. 66 ТК РФ, читать как:

«На всех работников, проработавших, свыше 5 дней ведутся трудовые книжки в случаях, если работа является для работника основной, (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется)....»

Пункт 1.23. дополнить в соответствии со ст. 76 ТК РФ, читать как:

«Работодатель имеет право отстранить от работы работника в случаях:

- ❖ Появления на работе в состоянии алкогольного, наркологического или токсического опьянения;
- ❖ Не прошедшего в установленном порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- ❖ Не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- ❖ При выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работ, обусловленных трудовым договором;
- ❖ По требованию органов и должностных лиц, уполномоченных Федеральным законом или иными нормативными правовыми актами, работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, являющихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется;
- ❖ В других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ».

Пункт 1.27. принять в новой редакции в соответствии со ст. 84.1 ТК РФ, читать как:

«В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст.66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ».

Пункт 1.30. принять в новой редакции в соответствии со ст. 84.1 ТК РФ, читать как:

«Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками настоящего кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса или иного федерального закона».

Пункт 3.6. дополнить в соответствии со ст. 136 ТК РФ, читать как:

«Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором: день выплаты заработной платы за 1 половину месяца 23 числа текущего месяца и день выплаты заработной платы за вторую половину месяца 8 числа следующего месяца».

Пункт 4.1.1. принять в новой редакции в соответствии со ст. 91 ТК РФ, ст. 92 ТК РФ, ст. 333 ТК РФ читать как:

«Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю, для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю; для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасными условиями труда - не более 36 часов в неделю; для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю».

Пункт 4.3. изменить в соответствии со ст. 282 ТКРФ, читать как:

«По заявлению работника работодатель имеет право разрешить работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии в свободное от основной работы время в порядке внутреннего совместительства».

Пункт 4.11., предложение 2 дополнить в соответствии со ст. 123 ТКРФ, читать как:

«...О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала под роспись».

Пункт 4.14 принять в новой редакции в соответствии со ст. 99 ТКРФ, читать как:

«Привлечение к сверхурочным работам в выходные и праздничные дни производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- ❖ При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;**
- ❖ При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов и сооружений в тех случаях, когда неисправность их может стать причиной прекращения работ для значительного числа работников.**
- ❖ Для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.**

Привлечение работодателем работника к сверхурочным работам без его согласия допускается в случаях установленных ч.3 ст.99 ТКРФ....»

Пункт 4.15, п.п.4, принять в новой редакции в соответствии со ст. 96 ТКРФ, читать как:

«Работники могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:

- ❖ Женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет;**
- ❖ Работники, имеющие детей-инвалидов;**
- ❖ Работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;**
- ❖ Матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте**

до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время».

Пункт 5.1. дополнить в соответствии со ст. 191 ТК РФ, читать как:

«За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышения производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную безупречную работу, новаторство в труде и за достигнутые в работе успехи, применяются следующие поощрения:

- ❖ Объявление благодарности с занесением в трудовую книжку;
- ❖ Выплаты из стимулирующего фонда оплаты труда;
- ❖ Награждение Почетной грамотой;
- ❖ **Иными поощрениями в соответствии с действующим законодательством».**

Пункт 6.2.1. п.п.1 изменить и дополнить в соответствии со ст. 192 ТК РФ, читать как:

«Увольнение в качестве взыскания может быть применено за:

- ❖ систематическое неисполнение работником, без уважительных причин, обязанностей, возложенных на него трудовым договором; если к работнику ранее применялись **меры дисциплинарного взыскания**;
- ❖ однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: прогула, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня;
- ❖ совершение аморального поступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций;
- ❖ **в других случаях, установленных федеральным законом».**

Пункт 6.2.2. п. 2 изменить в соответствии со ст. 193 ТК РФ, читать как:

«За прогул без уважительной причины работодатель предприятия вправе предъявить одну из следующих мер:

1. Дисциплинарные взыскания, предусмотренные в пункте 6.2.
2. Независимо от применения мер дисциплинарного взыскания, допустивший прогул, лишается стимулирующей оплаты труда, премии полностью или частично. Ему может быть уменьшен размер вознаграждения по итогам годовой работы предприятия или совсем не выплачено вознаграждение».

Пункт 6.3. п.п.1., 2. изменить и дополнить в соответствии со ст. 193 ТК РФ, читать как:

«Порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий (ст. 193 ТК РФ):

1. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано объяснение в письменной форме, в случае отказа написать объяснительную записку, составляется соответствующий акт. **Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.** Отказ работника дать

объяснение не является препятствием для вынесения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске, **а так же времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.**

2. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, **а по результатам ревизии, проверки финансово – хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух 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 трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу...»**

Пункт 6.3., п.п. 4., предложение 1 дополнить в соответствии со ст. 193 ТК РФ, читать как:

«Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в течение 3-х рабочих дней со дня его издания **не считая времени отсутствия работника на работе.** В случае отказа работника подписать приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт».

Пункт 7.1. п.п. 2. изменить в соответствии со ст.382ТК РФ, читать как:

«Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем организации по вопросам применения законодательных или иных нормативных актов о труде, коллективного договора, а также условий трудового договора, рассматриваются (ст. 382 ТК РФ):

- ❖ комиссиями по трудовым спорам организации;
- ❖ **судами, если иное не установлено Трудовым кодексом РФ.**

Заведующая МБДОУ «Детский сад № 113»



Бирюкова Д.В.

Председатель первичной профсоюзной организации

М. Пшеничникова

Пшеничникова М.В.