

От работодателя:

Заведующий

МБДОУ «Детский сад № 16»

Герасимова М.В.

Приказ № 37 от «07» марта 2025г

М.П.



От работников:

Председатель управляющего совета

МБДОУ «Детский сад № 16»

Филиппова О.П.

Протокол №3 от «07» марта 2025г.

Изменения и дополнения в КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений между работодателем и
работниками муниципального бюджетного дошкольного
общеобразовательного учреждения «Детский сад № 16»
на 2022 – 2025 годы

Дата вступления изменений в силу
«10» марта 2025г.

Почтовый и юридический адрес организации:

153043, г. Иваново, ул. Полка Нормандия - Неман, д.73А,

телефон 8(4932)37-52-70

e-mail: dou16@ivedu.ru

Данные исполнителя: Герасимова Марина Владимировна

заведующий МБДОУ «Детский сад №16»,

телефон 8(4932)37-52-70

e-mail: dou16@ivedu.ru



1. Внести изменения в коллективный договор по регулированию социально-трудовых отношений между работодателем и работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 16» на 2022 – 2025 годы (далее – Договор)

1.1. Пункт 1.5.14. раздела I «Общие положения» Договора изменить и читать в следующей редакции:

«1.5.14. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. Стороны осуществляют указанный контроль в порядке, установленном сторонами. Такой порядок может быть также установлен коллективным договором, соглашением. Контроль за соблюдением работодателем обязательств перед работниками по соглашению в части обязанностей работодателя, установленных в соответствии с частями первой, третьей и четвертой ТК РФ, осуществляется также в рамках федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 51 ТК РФ)».

1.2. Пункт 3.2.1. раздела III. «Трудовые отношения» Договора дополнить абзацами следующего содержания:

«Трудовой договор не может быть заключен с лицом, признанным иностранным агентом (под иностранным агентом понимается лицо, получившее поддержку и (или) находящееся под иностранным влиянием в иных формах и осуществляющие деятельность, виды которой установлены статьей 4 Федерального закона от 14 июля 2022 г. N 255-ФЗ "О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием"».

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами.

Лица, получившие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

Лица, достигшие возраста пятнадцати лет и в соответствии с федеральным законом оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы. С письменного согласия одного из родителей (попечителя) трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы.

Трудоустройство детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получивших общее образование и достигших возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, либо детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получающих общее образование и достигших возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы осуществляется с

письменного согласия органа опеки и попечительства или иного законного представителя. (ст. 63 ТК РФ)

В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации».

1.3. Пункт 3.3.2. раздела III. «Трудовые отношения» Договора изменить и читать в следующей редакции:

«3.3.2. Прием на работу оформляется трудовым договором. В день начала работы работника работодателем издается приказ о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Работник знакомится с приказом под подпись. В трудовую книжку работника (если она на ведется в соответствии с действующим законодательством РФ) и в сведения о трудовой деятельности работника работодателем вносятся реквизиты приказа, как основания приема на работу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, указанный в трудовом договоре, то трудовой договор аннулируется».

1.4. Пункт 3.3.9. раздела III. «Трудовые отношения» Договора дополнить перечень пунктом следующего содержания:

«- являющихся членами профсоюза, без соблюдения процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ (ч. 2 ст.82 ТК РФ)».

1.5. Пункт 3.3.10. раздела III. «Трудовые отношения» Договора дополнить абзацами следующего содержания:

«В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам – до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен во время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым – одиннадцатым части второй статьи 59 ТК РФ.

Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренными п. 1, 5-8, 10 или 11 части 1 ст. 81 или п.2 ст.336 ТК РФ).

1.6. Пункт 3.4. раздела III. «Трудовые отношения» Договора изменить и читать в следующей редакции:

«3.4. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- 1) семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- 2) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- 3) работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- 4) инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- 5) работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- 6) родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (ст.179 ТК РФ).

Помимо условий, предусмотренных ст.179 ТК РФ, преимущественным правом обладают:

- 1) работники предпенсионного возраста (не более чем за пять лет до пенсии) (п.4.5.4. Областного отраслевого соглашения);
- 2) педагогические работники – не более чем за год до назначения досрочной трудовой пенсии;
- 3) семейные - если оба супруга работают в образовательных учреждениях;
- 4) работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях по профилю работы, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе (п. 4.4.3 Городского соглашения).

1.7. Пункт 4.7. раздела IV «Оплата труда» изменить и читать в следующей редакции:

«4.7. Переработка рабочего времени всех работников образовательных учреждений, в том числе воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой (п. 5.6. Городского соглашения, п. 5.7. Областного отраслевого соглашения).

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей в учреждении системы оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы устанавливаются Положением об оплате труда работников. (ст. 152 ТК РФ).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты труда может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ)».

1.8. Пункт 4.9. раздела IV «Оплата труда» дополнить абзацем следующего содержания:

«День отдыха, по желанию работника, может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период. В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагающейся ему в соответствии со статьей 153 ТК РФ, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя».

1.9. Пункт 5.2.1. раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» Договора дополнить абзацем следующего содержания:

«Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- 1) для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- 2) для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- 3) для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- 4) для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю. (ст. 92 ТК РФ)».

1.10. Пункт 5.9. раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» Договора дополнить абзацами следующего содержания:

«Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней.

Удлиненный (более 28 календарных дней) ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается работникам, замещающим должности педагогических работников, а также руководителям образовательных организаций, заместителям руководителей образовательной организации, руководителям структурных подразделений и их заместителям. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска указанным категориям работников осуществляется в соответствии с постановлением

Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Работникам в возрасте до восемнадцати лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день».

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и его продолжительность устанавливается следующим категориям работников:

- 1) Работникам, условия труда которых по результатам проведения специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда – не менее 7 (семи) календарных дней (статья 117 ТК РФ). Конкретная продолжительность отпуска установлена приложением № 9 к настоящему Договору).
- 2) Работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью не менее 3 (трех) календарных дней (статья 119 ТК РФ). Конкретная продолжительность отпуска установлена – 3 календарных дня).
- 3) Работникам, являющимся гражданами, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне) - продолжительностью 14 календарных дней.
- 4) Граждане, получившие или перенесшие лучевую болезнь, другие заболевания, и инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы - продолжительностью 14 календарных дней.
- 5) В иных случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ».

1.11. Пункт 5.10.5 раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» Договора изменить и читать в следующей редакции:

«Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам устанавливается:

- с ненормированным рабочим днем - в федеральных государственных учреждениях нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, в государственных учреждениях субъекта Российской Федерации нормативными правовыми актами органов государственной власти субъекта Российской Федерации, в муниципальных учреждениях нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.
- гражданами, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне - статьей 2 Федерального закона от 10 января 2002 г. N 2-ФЗ "О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне».

1.12. Пункт 5.9.5. раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» Договора изменить и читать в следующей редакции:

«5.9.5. Женщинам, перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком, по ее желанию, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

Работник в течение шести месяцев после возобновления трудового договора (приостановленного в соответствии с трудовым законодательством РФ) имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- 1) Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (статья 262.1. ТК РФ).
- 2) Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (статья 262.2. ТК РФ)
- 3) Работникам в возрасте до восемнадцати лет (статья 267 ТК РФ).
- 4) Инвалидам войны (статья 14 Федерального закона от 12 января 1995 г. N 5-ФЗ "О ветеранах").
- 5) Донорам, награжденным нагрудным знаком "Почетный донор России" (статья 23 Федерального закона от 20 июля 2012 г. N 125-ФЗ "О донорстве крови и ее компонентов").
- 6) Гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне (статья 2 Федерального закона от 10 января 2002 г. N 2-ФЗ "О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне").
- 7) Гражданам, получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания, и инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы (статья 5 Закона РФ от 15 мая 1991 г. N 1244-I "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС").
- 8) Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы (статья 6 Федерального закона от 9 января 1997 г. N 5-ФЗ "О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы").
- 9) Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации и полным кавалерам ордена Славы" (статья 8 Закона РФ от 15 января 1993 г. N 4301-I "О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы").
- 10) Другим лицам в соответствии с действующим законодательством РФ».

1.13. Пункт 5.12. раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» Договора изменить и читать в следующей редакции:

«5.12. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- 1) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- 2) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- 3) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- 4) работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы - до 14 календарных дней (статья 263 ТК РФ)
- 5) 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 вследствие 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;
- 6) участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- 7) Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы и ордена Славы" - до 3 недель в год;

- 8) народным дружинникам, внештатным сотрудникам полиции, добровольным пожарным - до 10 календарных дней;
- 9) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором».

1.14. Пункт 5.13. раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» Договора упразднить (исключить).

1.15. Пункт 5.22. раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» Договора изменить и читать в следующей редакции:

«5.22. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд, а пределах общего количества дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году.

График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка в порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации».

1.16. Пункт 7.2.5. раздела VII. «Охрана труда и здоровья работников» Договора дополнить абзацами следующего содержания:

«Соблюдает обязательные требования к обучению по охране труда и проверке знания требований охраны труда у работников, заключивших трудовой договор с работодателем (в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 №2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»).

Обучение работников по охране труда и проверка знания требований охраны труда относятся к профилактическим мероприятиям по охране труда, направлены на предотвращение случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний, снижение их последствий и являются специализированным процессом получения знаний, умений и навыков.

Обучение работников по охране труда осуществляется в ходе проведения:

- 1) инструктажей по охране труда;
- 2) стажировки на рабочем месте;
- 3) обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;
- 4) обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;
- 5) обучения по охране труда у работодателя, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, или в организации, у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда».

2. Внести изменения в Правила внутреннего трудового распорядка работников – Приложение № 1 к коллективному договору по регулированию социально-трудовых отношений между работодателем и работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 16» на 2022 – 2025 годы (далее – Правила).

2.1. Пункт 2.4.раздела II. «Порядок приема на работу» Правил дополнить абзацами следующего содержания:

«Трудовой договор не может быть заключен с лицом, признанным иностранным агентом (под иностранным агентом понимается лицо, получившее поддержку и (или) находящееся под иностранным влиянием в иных формах и осуществляющие деятельность, виды которой установлены статьей 4 № 255-ФЗ от 14.07.2022 г.).

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет, за исключением случаев, предусмотренных настоящим ТК РФ, другими ФЗ.

Лица, получившие общее образование и достигшие возраста 15 лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

Лица, достигшие возраста 15 лет и в соответствии с федеральным законом оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы. С письменного согласия одного из родителей (попечителя) трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста 14 лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы.

Трудоустройство детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получивших общее образование и достигших возраста 14 лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, либо детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получающих общее образование и достигших возраста 14 лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы осуществляется с письменного согласия органа опеки и попечительства или иного законного представителя».

2.2. Пункт 2.15. раздела II. «Порядок приема на работу» Правил изменить и читать в следующей редакции

«2.15. Прием на работу оформляется трудовым договором. В день начала работы работника работодателем издается приказ о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Работник знакомится с приказом под подпись. В трудовую книжку работника (если она ведется в соответствии с действующим законодательством РФ) и в сведения о трудовой деятельности работника работодателем вносятся реквизиты приказа, как основания приема на работу».

2.3. Пункт 3.4.раздела III. «Порядок увольнения (прекращения/расторжения трудового договора» дополнить абзацем следующего содержания:

«По п.13.1) статьи 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут в случае невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации».

2.4. Пункт 3.6. раздела III. «Порядок увольнения (прекращения/расторжения трудового договора)» дополнить абзацем следующего содержания:

«Помимо оснований, предусмотренных статьей 83 ТК РФ трудовой договор подлежит прекращению в случаях:

- призыва работника на военную службу (за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации или направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации) или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу».
- наступления чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, а также призыв работодателя - физического лица или работодателя, являющегося единственным учредителем (участником) юридического лица, одновременно обладающего полномочиями единоличного исполнительного органа этого юридического лица, на военную службу по мобилизации, объявленной Президентом Российской Федерации, или направление на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, объявленной Президентом Российской Федерации (в случае, если такой работодатель на период прохождения им военной службы по мобилизации или службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации не уполномочил другое лицо на осуществление своих прав и исполнение своих обязанностей в качестве работодателя)»

2.5. Пункт 6.1. раздела VI. «Рабочее время» Правил изменить и читать в следующей редакции:

«6.1.В учреждении работникам устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю за исключением категорий работников, которым в соответствии действующим законодательством РФ должна быть установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается:

- 1) педагогическим работникам - не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ). 36 часов в неделю - старший воспитатель, воспитатель групп общеразвивающей направленности, педагог - психолог; 30 часов в неделю - инструктор по физической культуре; 25 часов в неделю - воспитатель групп компенсирующей направленности, комбинированной направленности; 24 часа - музыкальный руководитель; 20 часов - учитель - логопед, учитель - дефектолог.
- 2) работникам в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- 3) работникам в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- 4) работникам, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- 5) работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю».

2.6. Раздел VI. «Рабочее время» Правил дополнить пунктом 6.16. следующего содержания:

«6.16. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха

оплате не подлежит. День отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период. В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с частями первой - третьей настоящей статьи, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя».

2.7. Пункт 7.7. раздела VII. «Время отдыха» изменить и читать в следующей редакции:

«7.7.Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд, а пределах общего количества дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году.

График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка в порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации».

2.8. Пункт 7.10. раздела VII. «Время отдыха» Правил дополнить подпунктами следующего содержания:

«- ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.
- ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам, являющихся инвалидами I или II группы предоставляется продолжительностью 30 календарных дня».

2.9. Пункт 11.6. раздела XI. «Ответственность работодателя» изменить и читать в следующей редакции:

«11.6. 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 Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, 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.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя».

