

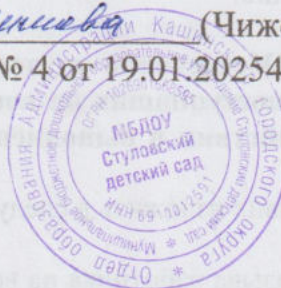
ПРИНЯТО:

На общем собрании коллектива
МБДОУ Стуловского детского сада
Протокол № 1 от 19.01.2025 года

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МБДОУ Стуловским
детским садом
С.И.Чижова (Чижова С.В.)

Приказ № 4 от 19.01.2025 года



Изменения

в правила внутреннего трудового распорядка работников МБДОУ Стуловского детского сада

Раздел 2 «Порядок приёма, отказа в приёме на работу, перевода, отстранения и увольнения работников ДОУ»

В пункте 2.1. «Порядок приёма на работу»,
п.п. 2.1.4 Правил дополнить абзацем:

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или иной причине работодатель согласно ст.65 ТК РФ по письменному заявлению этого лица (с указанием причин ее отсутствия) оформляет новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами трудовая книжка на работника не ведется).

Пункт 2.3. «Перевод работника на другую работу»,
дополнить п.п. 2.3.15 следующего содержания:

Трудовой договор с руководителем организации, его заместителем, руководителем филиала, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или постоянном переводе на другую работу при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы, прекращается в соответствии с п.8 части первой ст.77 ТК РФ. Работодатель с письменного согласия указанных работников вправе не прекращать с ними трудовых отношений, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работниками не начисляется, за исключением случаев предусмотренных ТК РФ, иных федеральных законов, положениям коллективного договора, соглашений, трудовых договоров.

Пункт 2.5. «Порядок прекращения трудового договора»,
п.п.2.5.5. Правил изложить в следующей редакции:

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:

- 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);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному

в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Пункт 2.7. «Обеспечение трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации»,

п.п. 2.7.1 Правил изложить в следующей редакции:

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.

п.п. 2.7.9 Правил изложить в следующей редакции:

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

дополнить п.п. 2.7.13 в следующей редакции:

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников, имеющих детей-инвалидов; работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет».

Раздел 6 «Режим работы и время отдыха»

Дополнить пунктом 6.25 следующего содержания:

Согласно ст.115 ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Раздел 7 «Оплата труда»

Пункт 7.13 дополнить следующим абзацем:

Обязанность по выплате денежной компенсации за нарушение установленного срока выплаты заработной платы, оплату отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат причитающихся работнику, возложено на работодателя, которым является юридическое лицо МБДОУ Стуловский детский сад. В силу действующего законодательства обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Раздел 9 «Дисциплина труда»

Пункт 9.20 читать в следующей редакции:

Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности, либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применения мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.