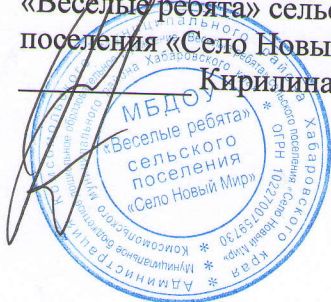


От работодателя

Заведующий МБДОУ
«Весёлые ребята» сельского
поселения «Село Новый Мир»
Кирилина С.В.



От работников

председатель первичной
профсоюзной организации

 Колупова Н.С.

Изменения и дополнения
в правила внутреннего трудового распорядка
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Весёлые ребята»
сельского поселения «Село Новый Мир»
Комсомольского муниципального района
Хабаровского края

Приняты на общем собрании
трудоового коллектива
« 26 » марта 2023 г.

Комсомольский район

2023

1. Пункт 2.4 изложить в следующей редакции

2.4. При приеме на работу (заключении трудового договора) поступающий на работу предъявляет следующие документы (ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (кроме поступающих на работу впервые или по совместительству) (ст. 65 ТК РФ);
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного), учёта, в том числе в форме электронного документа (ст. 65 ТК РФ);
- 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;
- медицинские документы, предусмотренные законодательством.

2. Пункт 2.7 доработать

2.7. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации. (статья 66, 66.1 ТК РФ)

3. Второе предложение пункта 2.11 изложить в следующей редакции

2.11. В связи с изменениями в организации работы детского сада (изменения количества групп, режима работы детского сада, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы, совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (часть 2 ст. 74 ТК РФ). Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по ст. 77 п. 7 ТК РФ.

4. Первое предложение пункта 2.13 изложить в следующей редакции

2.13. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (часть 4 ст. 84.1 ТК РФ). Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт закона. При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

5. Пункт 4 изложить в следующей редакции

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА РАБОТНИКОВ:

Основные права работников образования определены:

- ТК РФ

(ст. 21. 52. 53.64. 65. 68. 77. 81. 82. 113. 142. 153. 171. 173. 174. 197. 220. 234. 238. 254. 255. 256. 282. 331. 336. 382. 399):

- Законом РФ («Об образовании в РФ» (ст. 55).

- Приказ Министерства просвещения РФ от 31.07.2020 №373

6. Второе предложение пункта 7.2 изложить в следующей редакции

7.2. В случае привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия и по распоряжению работодателя оплата производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ (статья 113, 153 ТК РФ).

7. Подпункт «в» пункта 9.1 дополнить

9.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника

обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом детского сада, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного и общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

За нарушение трудовой дисциплины администрация применяет следующие дисциплинарные взыскания:

а) замечание:

б) выговор:

в) увольнение по соответствующим основаниям (часть 1 ст. 192 ТК РФ).

8. Пункты 9.6., 9.9 изложить в следующей редакции

9.6. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (статья 193 ТК РФ)

9.9 Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт (статья 193 ТК РФ)