

Учено мнение:
выборного органа первичной
профсоюзной организации
МКДОУ «Детский сад «Золотой ключик»
Протокол № 3 от « 19 » января 2024 г.
Председатель ППО
Е. М. Канаева Е. М. Канаева

Утверждаю:
Заведующая
МКДОУ «Детский сад «Золотой ключик»
И. А. Отт
Приказ № 35 от « 19 » января 2024 г.



ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ В ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Золотой ключик» п. Новостройка
Палласовского района Волгоградской области

2024 год

➤ Раздел II «Порядок приема и увольнения работников»:

- п. 2.1. п.п.2.1.7 дополнить следующим содержанием:

«При приеме на работу несовершеннолетний кандидат в возрасте от 14 лет должен предъявить письменное согласие одного из родителей или попечителей. Если несовершеннолетний является сиротой или остался без попечения родителей, он должен предъявить согласие на трудоустройство органа опеки или иного законного представителя».

- п. 2.1. п.п.2.1.9. дополнить следующим содержанием:

«- Лица, признанные на территории Российской Федерации иностранными агентами, не вправе осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных организациях».

- п.2.4. п.п. 2.4.3. дополнить следующим содержанием:

« В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, действие срочного трудового договора приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации. Действие срочного трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу на период, равный остатку срока действия срочного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия. Работник должен предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня. Не возобновляется действие срочных трудовых договоров, заключенных по следующим основаниям:

- исполнение обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- выполнение временных работ сроком до двух месяцев и сезонных работ;

- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказанных услуг;

- выполнение заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- выполнение работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

- работы временного характера и общественные работы по направлению службы занятости;

- с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- проведение неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, устранение последствий, указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с лицами, получающими образование по очной форме;
- с совместителями.

Указанные трудовые договоры прекращаются в связи с истечением их срока по пункту 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса».

- п.2.4. п.п. 2.4.20. дополнить следующим содержанием:

«Оплата труда дистанционного работника осуществляется согласно трудовому договору путем перевода денежных средств на банковский счет дистанционного работника. Работодатель с заработной платы дистанционного работника удерживает и перечисляет налог на доходы физических лиц согласно статьям 208, 224 Налогового кодекса Российской Федерации.

Работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно – технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием».

- п.2.4. п.п. 2.4.23. дополнить следующим содержанием:

«В случае если иное не установлено трудовым договором с работником, размер компенсации составляет 30 руб. за рабочий день. Иной размер компенсации может быть предусмотрен трудовым договором с работником. В случае если размер предусмотренной компенсации превышает 35 руб., для получения компенсации сотрудник обязан документально подтвердить понесенные расходы, превышающие указанную сумму».

- Раздел II «Порядок приема и увольнения работников» дополнить пунктом 2.4.28 следующего содержания:

«2.4.28. Согласно ст.261 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель не может расторгнуть трудовой договор по инициативе работодателя:

- с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до 3 лет;
- с одинокой матерью, воспитывающей ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 16 лет,
- с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до 14 лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п.1,5-8,10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст.336 Трудового Кодекса РФ)».

- Раздел IV «Рабочее время и время отдыха»:

- п.4.1. п.п. 4.1.10. дополнить следующим содержанием:

«Работник указывает желаемую компенсацию в согласии с привлечением к сверхурочной работе. При расчете оплаты за сверхурочную работу работодатель исходит из полуторной за первые два часа либо двойной за последующие часы тарифной ставки или оклада с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, положенных работнику по коллективному договору, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положению об оплате труда, трудовому договору, на одинарную ставку или оклад».

п.4.2. п.п.4.2.6. читать в следующей редакции:

«Работник, который является родителем, опекуном или попечителем ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет, имеет право на четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в календарном месяце. Работник может использовать дополнительные оплачиваемые дни для ухода за ребенком-инвалидом ежемесячно либо суммировать их в течение календарного года и использовать один раз в год до 24 дней отдыха подряд.

Даты использования накопленных дополнительных выходных дней для ухода за ребенком – инвалидом работник должен согласовать с работодателем заранее. Для этого работник не позднее чем за три недели до начала следующего календарного года сообщает в отдел кадров работодателя пожелания о датах использования накопленных дополнительных выходных дней для ухода за ребенком – инвалидом в следующем календарном году. С учетом пожеланий работника работодатель ежегодно составляет график использования дополнительных выходных дней для ухода за ребенком – инвалидом не позднее чем за две недели до начала следующего календарного года.

Чтобы оформить дополнительные оплачиваемые дни для ухода за ребенком – инвалидом, работник должен предоставить в отдел кадров работодателя заявление по установленной форме не позднее, чем за две недели до даты начала отдыха вне зависимости от того, берет работник выходные дни согласно графику или использует выходные дни вне графика. На основании заявления работника и документов, которые подтверждают право работника на использование дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за ребенком – инвалидом, работодатель издает приказ о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за ребенком – инвалидом».

➤ Раздел V «Поощрения за успехи работы» дополнить пунктом 5.4. следующего содержания:

«5.4. При принятии решения о выплате ежемесячной премии за выполнение производственного плана учитывается наличие у работника неснятых и непогашенных дисциплинарных взысканий, наложенных на работника в том месяце, в котором может быть выплачена премия. При принятии решений в выплате премий за определенный период (месяц, квартал, год) учитывается наличие у работника неснятых и непогашенных дисциплинарных взысканий, наложенных на работника в соответствующий период. При наличии дисциплинарного взыскания ежемесячная премия за соответствующий месяц может быть снижена, но при этом совокупный размер заработной платы не может быть уменьшен более чем на 20% . Ограничения по уменьшению заработной платы не применяются, если есть и иные основания для уменьшения или невыплаты премии, установленные в настоящем локальном нормативном акте».

Прошнуровано, пронумеровано и
скреплено печатью

4 () листов

Заведующий отделом
От Ирины Александровны

« 2024 г. 2024 г.
МШ

