

Российская Федерация
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЕТСКИЙ САД с. ВОЗЖАЕВКИ
БЕЛОГОРСКОГО ОКРУГА

П Р И К А З

12.03.2025

№ 53

с. Возжаевка

О внесении изменений
в нормативные документы
МДОАУ детский сад с. Возжаевки

На основании изменений в законодательные документы Российской Федерации, протокола заседания трудового коллектива № 01 от 12.03.2025года

п р и к а з ы в а ю:

1. Внести и утвердить изменения в **Коллективный договор работником МДОАУ детский сад с. Возжаевки** в:

1.1. Раздел 2. Трудовой договор пункт 2.2. «Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу, Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работника (ст.68 ТК РФ)»

«Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приеме работника на работу (ст.68 ТК РФ), **читать в следующей редакции:** «Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. (в ред. Федерального закона от 22.11.2021 № 377-ФЗ)

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-

ФЗ), далее по тексту.

1.2. Пункт 2.13. «При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускается:

- увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;

- увольнение одиноких матерей, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида)», **читать в следующей редакции:** «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. (в ред. Федерального закона от 12.11.2012 № 188-ФЗ)

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 в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на 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 трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье,

воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса)», далее по тексту.

1.3. Раздел 5 Рабочее время и время отдыха Пункт 5.7. «В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только в установленном законом порядке с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет», **читать в следующей редакции:** «Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим 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 четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати 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», далее по тексту.

1.4. Пункт 5.10.1 «Предоставлять работникам отпуск (без сохранения заработной платы) до 5 дней в следующих случаях:

- для проводов детей в армию
- в случае свадьбы работника (детей работника)
- на похороны близких родственников;
- при рождении ребенка в семье;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу;
- в связи с переездом на новое место жительства;
- работающим пенсионерам по старости;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии, увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы;
- работающим инвалидам», **читать в следующей редакции:** «Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим

уважительным причинам работнику по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

- участникам 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 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;
- 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 настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором», **далее по тексту.**

1.5. «Пункт 5.12. По заявлению работников дополнительные выходные дни предоставляются:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком инвалидом до достижения им возраста 18 лет – 4 оплачиваемых дня в месяц в месяц по правилам ст. 262 ТК РФ», **читать в следующей редакции:** «одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком инвалидом до достижения им возраста 18 лет - до 24 оплачиваемых дней по правилам ст. 262 ТК РФ», **далее по тексту.**

1.6. Раздел 6. Оплата и нормирование труда. « Пункт 6.1. Оплата труда работников детского сада осуществляющих образовательный процесс, производится на основе документов: постановления главы администрации муниципального образования Белогорского района от 15.02.2012 года № 90 «Об утверждении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (бюджетных, казенных, автономных) муниципального образования Белогорского района», **читать в следующей редакции:** «Оплата труда работников детского сада осуществляющих образовательный процесс, производится на основе документов: постановления главы администрации муниципального образования Белогорского муниципального округа», **далее по тексту.**

1.7. Пункт 6.9. «В соответствии с частью 6 статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца **в день 30 числа** текущего месяца, окончательный расчет

15 числа следующего месяца, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором» и **читать в следующей редакции:** «В соответствии с частью 6 статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в следующем порядке: **15 числа** текущего месяца – заработная плата за первую половину месяца, и **30 числа** текущего месяца – заработная плата за отработанный месяц. При совпадении для выплаты с выходными и праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня», далее по тексту.

1.8. Пункт 6.12.5. «При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении денежную компенсацию в размере не менее 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый день просроченный день (ст. 36 ТК РФ). Обязанность выплаты денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя», **читать в следующей редакции:** «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 неначисленных 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. (ст. 236 ТК РФ в ред. Федерального закона от 30.01.2024 № 3-ФЗ)».

1.9. Пункт 6.12.8. «Федеральным законом от 28.12.2013 г № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» с 01.01.2014года упразднена процедура аттестации рабочих мест по условиям труда», **исключить их Коллективного договора.**

1.10. Раздел 8 Охрана труда в детском саду. «Пункт 8. 1. Обеспечить право работников детского сада на здоровые и безопасные условия труда, внедрение своевременных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизма и возникновение профессиональных заболеваний работников ст. 217 ТК РФ», **читать в следующей редакции:** «Обеспечить право работников детского сада на здоровые и безопасные

условия труда, внедрение своевременных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников», далее по тексту.

– «В соответствии со ст. ст. 218, 219 ТК РФ в целях обеспечения соблюдения требований по охране труда, осуществления контроля за выполнением у каждого работника, осуществляющего производственную деятельность, в должностные обязанности заведующей вводится работа по охране труда», **читать в следующей редакции:** «В целях обеспечения соблюдения требований по охране труда, осуществления контроля за выполнением у каждого работника, осуществляющего производственную деятельность, в должностные обязанности заведующей вводится работа по охране труда», далее по тексту.

1.11. Пункт 8.2. «В соответствии ФЗ от 28.02.2013 г. № 426 в обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда входит проведение специальной оценки условий труда», **читать в следующей редакции:** «В обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда входит проведение специальной оценки условий труда», далее по тексту.

1.12. Пункт 8.4. «Обеспечивать приобретение, хранение, сушку и ремонт индивидуальной защиты, спецодежды за счет работодателя (ст.221 ТК РФ)», **читать в следующей редакции:** «Обеспечивать приобретение, хранение, сушку и ремонт индивидуальной защиты, спецодежды за счет работодателя», далее по тексту.

1.13. Пункт 8.7. «Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками детского сада на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ п. 4.8)», **читать в следующей редакции:** «Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками детского сада на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника», далее по тексту.

1.14. Пункт 8.10. «Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с комиссией по охране труда ст. 209 ТК РФ», **читать в следующей редакции:** «Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с комиссией по охране труда», далее по тексту.

1.15. Пункт 8.21. Обеспечить доставку работников, заболевшим на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной помощи ст. 214 ТК РФ», **читать в следующей редакции:** «Обеспечить право работников детского сада на здоровые и безопасные условия труда, внедрение своевременных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников», далее по тексту.

2. Принять изменения внесенные в Коллективный договор МДОАУ детский сад с. Возжаевки на 2022-2025 года в полном объеме и утвердить его в новой редакции с продлением срока на 2025-2028 года..

3. Внести и утвердить изменения в Правила внутреннего трудового распорядка работником МДОАУ детский сад с. Возжаевки от 07.04.2015 года в:

3.1. Раздел 8 «Время отдыха» пункт 8.8. «Работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 3 до 15 календарных дней в зависимости от должности», **читать в следующей редакции:** «Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются 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», **далее по тексту.**
далее по тексту.

4. Внести и утвердить изменения в **Положение об оплате труда работников МДОАУ детский сад с. Возжаевки от 14.01.2021 года в:**

4.1. Раздел V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя Пункт 5.1. «Заработная плата руководителя учреждения заместителя руководителя, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников муниципального автономного учреждения муниципального образования Белогорского района по должностям, не отнесенным к должностям муниципальной службы, утвержденным постановлением главы муниципального образования Белогорского района от 3.11.2015г № 606 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального образования Белогорского района от 09.12.2019г № 899 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных бюджетных и автономных учреждений муниципального образования Белогорского района № 601 от 24.09.202года», **читать в следующей редакции:** «Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников муниципального автономного учреждения муниципального образования Белогорского муниципального округа по

должностям, не отнесенным к должностям муниципальной службы, утвержденным постановлением главы муниципального образования Белогорского муниципального округа», далее по тексту.

5. Внести изменения в нормативные документы МДОАУ детский сад с. Возжаевки и утвердить в полном объеме.

6. Ответственному за сайт разместить на сайте образовательного учреждения нормативные документы.

7. Направить в центр занятости населения г. Благовещенска протокол заседания трудового коллектива от 12 марта 2025 года для согласования и продления срока Коллективного договора МДОАУ детский сад с. Возжаевки на три года.

8. Ознакомить трудовой коллектив с данным приказом под роспись.

9. Контроль исполнения оставляю за собой

Заведующий МДОАУ
детский сад с. Возжаевки

И.Ф. Баташан