

Принято на общем собрании
трудового коллектива МАДОУ №31
«Аистенок» г. Южно-Сахалинска

от 31.03.2025 г. протокол №1

Представитель трудового коллектива
Жданова Е.А. Жданова Е.А.

Согласованно с учетом мнения первичной
профсоюзной организацией учреждения
председатель профсоюза
Коновалова Т.В. Коновалова Т.В.

Утверждено:
Заведующий МАДОУ №31
«Аистенок» г. Южно-Сахалинска



М.А.Житких

Дополнения, изменения в коллективный договор Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 31 «Аистенок» г. Южно-Сахалинска на 2024-2027 год

2025г.
г. Южно-Сахалинск

Стороны коллективного договора в лице представителя Работодателя Житких Марины Александровны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и Работники Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 31 «Аистенок» г. Южно-Сахалинска в лице своего представителя трудового коллектива Ждановой Елены Александровны, действующего на основании протокола общего собрания, с другой стороны, пришли к соглашению внести в приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка к Коллективному договору МАДОУ № 31 «Аистенок» г. Южно-Сахалинска следующие изменения, принятые на общем собрании трудового коллектива (протокол заседания от 31.03.2025 № 1):

1. В приложение №1 к коллективному договору внести следующие изменения:

1.1. Дополнить пункт 2.20 раздела 2. «Порядок приема на работу, перевода и увольнения работников» следующим содержанием:

- «По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:
- с поступающими на работу 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;
 - с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;
 - для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
 - с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
 - с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером независимо от организационно-правовой формы и формы собственности организации;
 - с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
 - с лицами, поступающими на работу по совместительству».

1.2. Дополнить пункт 2.29 раздела 2. «Порядок приема на работу, перевода и увольнения работников» следующим содержанием:

«Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 Трудового Кодекса.

Трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения, его заместителями и главным бухгалтером, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 Трудового Кодекса. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором».

1.3. раздел 2. «Порядок приема на работу, перевода и увольнения работников» дополнить пунктом 2.41 в следующей редакции:

«Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- 2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее)

продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

7.1) неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя. Понятие "иностранные финансовые инструменты" используется в Трудовом Кодексе в значении, определенном Федеральным законом от 7 мая 2013 года N 79-ФЗ "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами";

- 8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- 9) принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, руководителем филиала, представительства, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
- 10) однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями, руководителем филиала, представительства, его заместителями своих трудовых обязанностей;
- 11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
- 12) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;
- 12.1) 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».

1.4. раздел 2. «Порядок приема на работу, перевода и увольнения работников» дополнить пунктом 2.42 в следующей редакции:

«Положения части первой статьи 152 ТК РФ (в редакции Федерального закона от 22.04.2024 N 91-ФЗ) не являются основанием для пересмотра работодателем условий, установленных коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором до 01.09.2024 и предусматривающих оплату сверхурочной работы в более высоком размере, чем размер оплаты сверхурочной работы, определенный в соответствии с частью первой статьи 152 (в редакции Федерального закона от 22.04.2024 N 91-ФЗ).

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами 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 могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо

компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 ТК РФ».

1.5. раздел 2. «Порядок приема на работу, перевода и увольнения работников» дополнить пунктом 2.43 в следующей редакции:

«Трудовой договор с руководителем организации может быть заключен на неопределенный срок либо по соглашению сторон на определенный срок (срочный трудовой договор) в соответствии с частью второй статьи 59 Трудового Кодекса.

В случае, когда в соответствии с частью второй статьи 59 Трудового Кодекса с руководителем организации заключается срочный трудовой договор, срок действия этого трудового договора определяется учредительными документами организации или соглашением сторон.

Трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или учредительными документами организации могут быть установлены процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и другое).

Трудовой договор с руководителем государственного (муниципального) учреждения заключается на основе типовой формы трудового договора, утверждаемой Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Лицо, поступающее на должность руководителя государственного (муниципального) учреждения (при поступлении на работу), и руководитель государственного (муниципального) учреждения (ежегодно) обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей. Представление указанных сведений осуществляется:

- лицом, поступающим на должность руководителя федерального государственного учреждения, руководителем федерального государственного учреждения - в порядке, утверждаемом Правительством Российской Федерации;
- лицом, поступающим на должность руководителя государственного учреждения субъекта Российской Федерации, руководителем государственного учреждения субъекта Российской Федерации - в порядке, утверждаемом нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации;
- лицом, поступающим на должность руководителя муниципального учреждения, руководителем муниципального учреждения - в порядке, утверждаемом нормативным правовым актом органа местного самоуправления».

1.6. раздел 3. «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 Вооруженные Силы Российской Федерации» дополнить пунктом 3.13 в следующей редакции:

«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, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса РФ)».

1.7. раздел 8. «Режим рабочего времени и времени отдыха» дополнить пунктом 8.26 в следующей редакции:

«В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, в том числе создающих угрозу массового высвобождения работников и влекущих необходимость принятия оперативных мер по обеспечению функционирования организаций и трудоустройства работников, Правительство Российской Федерации вправе устанавливать с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (включая временный перевод работников от одного работодателя к другому работодателю), срок действия которых составляет не более одного года с возможностью ежегодного продления этого срока (при необходимости)».

ПРОТОКОЛ № 1
общего собрания трудового коллектива
МАДОУ № 31 «Аистенок» г. Южно-Сахалинска

г. Южно-Сахалинск

31.03.2025

Всего членов трудового коллектива - 103 человека
Присутствовало - 84 человек
Отсутствовало - 19 человек (отпуск, больничный лист и др.)
Собрание правомочно

ПОВЕСТКА:

1. Внесение изменений, дополнений в приложение №1 Правил внутреннего трудового распорядка к Коллективному договору работников МАДОУ №31 «Аистенок» г. Южно-Сахалинска на 2024-2027 г.

1. СЛУШАЛИ:

по первому вопросу – заведующего учреждением Житких М.А. довела до сведения работников о внесении в приложение № 1 Правил внутреннего трудового распорядка к Коллективному договору МАДОУ № 31 «Аистенок» г. Южно-Сахалинска изменения в соответствии Федеральным законом от 06.04.2024 №70-ФЗ «О внесении изменений в ТК РФ , Федеральным законом от 22.04.2024 №91-ФЗ. От 13.12.2024 №470-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (Приложение № 1).

2. ВЫСТУПИЛИ: председатель профсоюза – Коновалова Т.В. предложила данный вопрос вынести на голосование

ПРОГОЛОСОВАЛИ: «за» - 84 человек, «против» - нет, «воздержались»- нет.
Принято единогласно.

РЕШЕНИЕ:

1. Внести изменения, дополнения в приложение №1 Правил внутреннего трудового распорядка к Коллективному договору работников МАДОУ № 31 «Аистенок» г. Южно-Сахалинска на 2024-2027 г в предложенной редакции (прилагается).

Председатель собрания:  М.А.Житких

Секретарь собрания:  И.С.Каменева