

СОГЛАСОВАНО

С учетом мнения ППО
МАДОУ г. Мурманска № 26

Председатель ППО

 /Е.А. Медведева/

Протокол № 3 от 13. 03. 2024г.



УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий

МАДОУ г. Мурманска № 26

(наименование дошкольного образовательного учреждения)

 /О.В. Мусатова/

подпись _____ расшифровка подписи _____
Приказ № 95 -ОД от 13. 03. 2024г.

ИЗМЕНЕНИЯ (ДОПОЛНЕНИЯ)

**в Правила внутреннего трудового распорядка работников
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения г. Мурманска № 26**

Внести в Правила внутреннего трудового распорядка работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения г. Мурманска № 26 (Далее- Правила) следующие изменения:

1. Внести изменения в пункт 1.4, абзац «Педагогические работники»:

Изменить ссылку на локальный акт «Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденная постановлением Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. N 225.

2. Внести изменения в пункт 2.12:

- Прохождение медицинских осмотров некоторых медицинских работников регулируется статьей 220 Трудового кодекса РФ.

- Изменить периодичность прохождения обязательного психиатрического освидетельствования. В соответствии с требованиями приказа Минздрава России от 20.05.2022 № 342н повторное прохождение освидетельствования работником не требуется в случае, если работник поступает на работу по виду деятельности, по которому ранее проходил освидетельствование (не позднее двух лет) и по состоянию психического здоровья был пригоден к выполнению указанного вида деятельности. Результат ранее проведенного освидетельствования подтверждается медицинскими документами, в том числе полученными путем электронного обмена между медицинскими организациями. Периодичность планового психиатрического освидетельствования работников раз в пять лет не действует. Теперь работодатель самостоятельно определяет, когда направить сотрудника на врачебную комиссию.

3. Внести изменения в Приложение 1 к правилам внутреннего трудового распорядка, утвердить лист ознакомления работников Муниципального

автономного дошкольного образовательного учреждения № 26 с локальным нормативным актами.

4. Внести изменения в пункт 2.16: 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.

5. Пункт 4.2.13 изложить в следующей редакции: Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

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. (в ред. Федерального закона от 19.11.2021 N 372-ФЗ)

Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6. Внести изменения в пункт 4.3.4: ст. 53 ТК РФ изменить на ст. 153 ТК РФ.

7. Внести изменения в пункт 4.4.12.4, дополнить абзацем следующего содержания: Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14

календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

8. Пункт 5.12 изложить в следующей редакции: Доплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при сверхурочной работе, работе в ночное время, совмещении профессий, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливается не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством. Конкретные размеры доплаты устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного органа работников.

9. Пункт 5.41 изложить 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. (в ред. Федерального закона от 30.01.2024 N 3-ФЗ).

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

10. Внести изменения в пункт 8.1.7: Изменить Пенсионный Фонд Российской Федерации (далее – ПФРФ) на **Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации (далее Социальный фонд России (СФР)).**