

Председатель первичной профсоюзной
организации МКДОУ №188 города Кирова
/О.М.Долбилова/
19.01.2023 года



УТВЕРЖДЕНЫ:

приказ от 19.01.2023г. № 27
Заведующий МКДОУ № 188



/И.А.Мухаметшина/

**Изменения в правила внутреннего трудового
распорядка муниципального казенного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 188» города Кирова**

г. Киров

2023г.

В соответствии со статьей 1 Федерального закона от 02.07.2021 №311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» в положения Трудового Кодекса РФ внесены изменения, согласно которым статьи 22, 76, 157, 185, 209, 209.1, 210-216, 216.1, 217-231, и 253 изложены в новой редакции, дополнены статьями 211.1-211.3, 213.1, 214.1, 214.2, 216.2, 216.3, в соответствии с Федеральным законом от 07.10.2022 №376-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» внести в Правила внутреннего трудового распорядка работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №188» города Кирова следующие изменения:

Главу 2 (Порядок приема, перевода и увольнения работников) дополнить пунктами:

2.18. Работодатель вправе направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе или работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни родителя, у которого есть ребенок в возрасте до 14 лет, в случае, если второй родитель мобилизован или проходит службу по контракту (ч. 3 ст. 259 ТК РФ, при соблюдении порядка, который предусмотрен ч. 2 ст. 259 ТК РФ).

2.19. Если работник переведен на дистанционную работу в целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами восемнадцатым, двадцать первым и двадцать вторым части третьей статьи 214 ТК РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору. (ст.312.7 ТК РФ).

Главу 3 (Прекращение трудового договора) дополнить пунктами:

3.8. (Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон)

3.8.1. Увольнение в связи с призывом в армию (№ 376-ФЗ от 07.10.2022):

– призыв работника на военную службу (за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации) или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

– восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

3.8.2. Увольнение работника, осужденного к наказанию по приговору суда

– осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

3.8.3 Увольнение сотрудника по медицинским показаниям (№ 90-ФЗ от 30.06.2006);

признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.8.4. Увольнение в связи со смертью работника

– смерть работника - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;

Образец: Запись в трудовой книжке об увольнении в связи со смертью работника.

3.9. Наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства). (№ 434-ФЗ от 04.11.2022)

3.9.1 Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 8, 9, 10 или 13 части первой ст. 83 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику 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. (30.06.2006 N 90-ФЗ, от 23.12.2010 N 387-ФЗ).

3.10 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата работников.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

– семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

– лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

– работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

– родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.(ч.2 Ст.179 ТК РФ)

– Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

Главу 4 (Основные права и обязанности Работников) дополнить пунктами:

4.4. Гарантии беременным женщинам при привлечении к сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Гарантии, предусмотренные частью второй настоящей статьи, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. (Ст.259 ТК РФ).

4.5. Гарантии работникам, направляемым на медицинский осмотр и (или) обязательное психиатрическое освидетельствование:

На время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, обязанными в соответствии с настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить такие осмотры и (или) освидетельствование, сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы.

Все перечисленные изменения распространяются на правоотношения сторон, возникшие с 21 сентября 2022 года.



Пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью
листов
заведующий МКДОУ №188
И.А. Мухаметшина