

ПРИНЯТО:

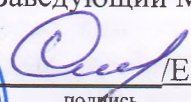
на общем собрании работников
МКДОУ № 231

Протокол № 3 от 02.07.2025г.

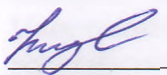
УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МКДОУ № 231



 /Е.Ю. Смирнова/
подпись расшифровка
Приказ № 118 от 02.07.2025г.

Председатель представительного органа
работников МКДОУ № 231 г. Кирова



подпись

/В.Л. Жукова/
расшифровка

ИЗМЕНЕНИЯ В ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА РАБОТНИКОВ

муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 231» города Кирова

г. Киров
2025

В соответствии со статьями 189 и 190 Трудового кодекса РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273 –ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 14.07.2022 № 255-ФЗ (п.9 ст.11) «О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием» и в целях соблюдения обязательных требований трудового законодательства внести в Правила внутреннего трудового распорядка работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 231» города Кирова, утвержденного приказом от 21.11.2022 № 145/1 (далее – ПВТР) следующие изменения:

Дополнить подраздел 2.2 «Работодатель имеет право» следующим пунктом:

«2.2.10. Отказать в приеме на работу физическим лицам, имеющим статус иностранного агента в соответствии с Федеральным законом от 14.07.2022 № 255-ФЗ «О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием» (п.9 ст.11 ФЗ-255). Иностраный агент не вправе осуществлять просветительскую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях. Образовательная деятельность в отношении несовершеннолетних не может осуществляться организациями, признанными иностранными агентами».

В соответствии со статьей 70 Трудового кодекса РФ, Федеральным законом от 30.12.2001 № 197 – ФЗ (ред. от 07.04.2025г.) «Испытание при приеме на работу» пункт 4.1.22 читать в следующей редакции:

«4.1.22. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе».

В соответствии со статьей 84.1 Трудового кодекса РФ, Федеральным законом от 30.12.2001 № 197 – ФЗ (ред. от 07.04.2025г.) «Общий порядок оформления прекращения трудового договора» пункт 4.3.5 читать в следующей редакции:

«4.3.5. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

(часть пятая в ред. Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ)».

В соответствии со статьей 81 Трудового кодекса РФ, Федеральным законом от 30.12.2001 № 197 – ФЗ (ред. от 07.04.2025г.) «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя» пункт 4.3.5 читать в следующей редакции:

- 1) ликвидации организации;
- 2) сокращения численности или штата работников организации;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- а) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- б) 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) непринятия 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 настоящим 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 настоящем 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, 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) утратил силу. - Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ;
- 13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации;
- 13.1) 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;
- 14) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

пункт 5.2 читать в следующей редакции:

«пункт 5.2 Рабочее время педагогических работников определяется календарным учебным графиком и должностными обязанностями в соответствии с Уставом МКДОУ и настоящими правилами

Продолжительность рабочего времени работников на ставку заработной платы:

- административно-хозяйственный, обслуживающий персонал - 40 часов в неделю.
- старший воспитатель - 36 часов в неделю,
- воспитатели - 36, 25 часов в неделю,
- учитель - логопед - 20 часов,
- педагог - психолог - 36 часов в неделю,
- инструктор по физической культуре - 30 часа в неделю,
- музыкальный руководитель - 24 часа в неделю.
- медицинские работники - не более 39 часов в неделю (статья 350 ТК РФ)

(Приказ Минпросвещения России от 04.04.2025 N 269

"О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки" (Зарегистрировано в Минюсте России 06.05.2025 N 82070)

пункт 5.22 читать в следующей редакции:

5.1. «пункт 5.22 Предоставление отпуска оформляется приказом по МКДОУ (Постановление Правительства РФ от 03.04.2024 N 415 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках").

- педагогические работники - 42 и 56 календарных дня;
- обслуживающий персонал - 28 календарных дней.

Рабочее время педагогических работников определяется календарным учебным графиком и должностными обязанностями в соответствии с Уставом МКДОУ и настоящими правилами