

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
МДОУ д/с № 8 «Березка»

Белова Е.Р. Белова

Протокол № 7
от «20» октября 2021г.



**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
В ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
для работников муниципального дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 8 «Березка» компенсирующего вида города
Фурманова**

2021г.

Внести в Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада № 8 «Березка» компенсирующего вида города Фурманова следующие изменения и дополнения:

1. пункт 4.11. «Прекращение трудового договора» раздела 4. Порядок приема, перевода и увольнения работников» читать в новой редакции:

- прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям предусмотренных законодательством: часть 3, раздел 3, гл.13 ст.77, ст.78, ст.58 п.2, ст.81, ст.75, ст.73, ст.72, ст.83, ст.84. ТК РФ;

- срочный трудовой договор (часть 2гл.10, ст. 59 ТК РФ), заключенный на определенный срок (не более 5 лет), расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден письменной форме не менее чем за три дня до увольнения. В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного договора, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

- работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на определенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели (ст.80 ТК РФ). При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, администрация может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

- увольнение в связи с сокращением штатов или численности работников, либо по несоответствию занимаемой должности допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника (с его согласия) на другую работу. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

- основания для увольнения педагогического работника помимо оснований предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, являются (ст.336 ТК РФ): повторное в течение одного года грубое нарушение Устава дошкольного образовательного учреждения; применение, в том числе однократное методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

Увольнение педагогического работника в связи с повторным в течение одного года грубым нарушением Устава дошкольного образовательного учреждения относится в соответствии со ст. 192 ТК к дисциплинарным взысканиям и требует соблюдения порядка применения дисциплинарного взыскания, предусмотренного ст. 193 ТК.

- днем увольнения считается последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом сохранилось место работы (должность) (ст.84.1. ТК РФ).

- в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст.66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель выдает ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2. Раздел 6 «Время отдыха» дополнить п. 6.12

п. 6.12. «Предоставить работникам, которые прошли полный курс вакцинации (ревакцинации) против новой коронавирусной инфекции (COVID-2019), вызываемой вирусом SARS-CoV-2, с использованием вакцины, прошедшей государственную регистрацию, дополнительную гарантию в виде двух дополнительных оплачиваемых дней

отдыха по заявлению работника в любой день по выбору работника, либо присоединяются к основному оплачиваемому отпуску на основании письменного заявления работника.