

ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения
«Медведевский детский сад № 4 «Ромашка»
Медведевского района Республики Марий Эл

Подписан сторонами:

От работодателя:

От работников:

Руководитель

Председатель первичной
профсоюзной организации


(Н.А. Найденович)


(М.В. Кропотова)

МП

«20» июля 2024г.



06 июля 2024г.

Уведомительная регистрация произведена в Медведевском райкоме профсоюза работников народного образования и науки РФ 26 июля 2024 года, регистрационный номер 29.

Председатель



И.А. Долгова

<p style="text-align: center;">СОГЛАСОВАНО</p> <p style="text-align: center;">с ППО МДОБУ «Медведевский детский сад №4 «Ромашка» Общероссийского Профсоюза образования (протокол от «20» <u>06</u> 20<u>24</u>г. № <u>24</u>)</p> <p style="text-align: center;">Председатель  (подпись)</p> <p style="text-align: center;">Кропотова М.В. (Ф.И.О.)</p> 	<p style="text-align: center;">Приложение №18 к коллективному договору МДОБУ «Медведевский детский сад №4 «Ромашка» на 2021 – 2024 годы</p> <p style="text-align: center;">УТВЕРЖДАЮ</p> <p style="text-align: center;">Руководитель образовательного учреждения</p> <p style="text-align: center;"> (подпись) Найденович Н.А. (Ф.И.О.)</p> <p style="text-align: center;">«20» <u>06</u> 20<u>24</u>г.</p>
---	--

Стороны договорились внести следующие изменения в Коллективный договор между МДОБУ «Медведевский детский сад №4 «Ромашка» и Первичной профсоюзной организации на 2021 – 2024 годы, зарегистрированный в ГКУ Республики Марий Эл «Центр занятости населения Медведевского района», регистрационный номер 62

Внести изменения в Коллективный договор муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения «Медведевский детский сад №4 «Ромашка» Медведевского района Республики Марий Эл на 2021-2024 гг. и **изложить** в следующей редакции:

Пункт 6.2 раздела VI «Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение» приложения 5 Коллективного договора:

6.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

– неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

– однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

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 своём 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;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- 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 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 "иностраные 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" (п.7.1 ч.1 ст.81 ТК РФ);
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения руководителем учреждения (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (п.11 ч.1 ст.81 ТК РФ);
- невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы 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 после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;
- в других случаях, установленных настоящим ТК и иными федеральными законами (п.14 ч.1 ст.81 ТК РФ) :
- Порядок проведения аттестации (пункт 3 части первой статьи 81 ТК) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (п.14 ч.1 ст.81 ТК РФ) ;
- увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК, 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 (п.14 ч.1 ст.81 ТК РФ);

- в случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации (п.14 ч.1 ст.81 ТК РФ);
- увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7 или 8 части первой статьи 81 ТК настоящей статьи, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем(п.14 ч.1 ст.81 ТК РФ);
- не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (п.14 ч.1 ст.81 ТК РФ);
- сведения о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия на основании пункта 7.1 части первой статьи 81 ТК настоящей статьи включаются работодателем в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, предусмотренный статьей 15 Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" (п.14 ч.1 ст.81 ТК РФ).
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).

П.2.1.11 раздела II. «Порядок приёма, перевода и увольнения работников» приложения 5 Коллективного договора:

2.1.11. Приём на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать приказ на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.