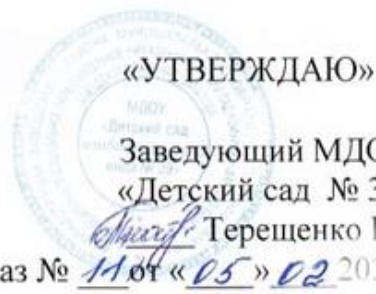




Председатель ПК МДОУ
«Детский сад № 39»

Нурмагомедова Г.М.
Протокол № 1 от «03» 02 2025г.



Заведующий МДОУ
«Детский сад № 39»

Терещенко Н.О.
Приказ № 11 от «05» 02 2025г.

Изменения

**в Приложение № 1 коллективного договора
Муниципального дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад комбинированного вида №39»
Заводского района г. Саратова на 2022 – 2025 гг.:
Правила внутреннего трудового распорядка для
работников муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 39»
Заводского района г. Саратова**

Принят на общем собрании
трудоустроенного коллектива

№ 1 от 04.02.2025г.

руководитель ПК МДОУ
от 7.02.2025



И.В. Дурасов

Внести изменения в Приложение № 1 коллективного договора Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №39 » Заводского района г. Саратова на 2022 – 2025 гг.: Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 39» Заводского района г. Саратова.

Старая редакция	Новая редакция
1.7 Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников либо по несоответствию занимаемой должности допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника с его согласия на другую работу. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты администрацией лишь в случаях, предусмотренных ст. 81 и 83 ТК РФ. Заведующий Учреждением имеет право расторгнуть трудовой договор(п.1и 2 ст.336ТК РФ) с педагогическим работником: за повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения; применение, в том числе однократное, методов воспитания связанных с физическим и или психическим насилием над личностью ребенка.	1. 7-Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников преимущественное право оставления на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается. Родителю, имеющего 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 от 28 марта 1998 года №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо заключил контракт о добровольном содействии задач, вооруженных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.(ст.179 ТК РФ) -Установлены дополнительные гарантии в части запрета направления в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и не рабочие праздничные дни родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходят

военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

- Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым, одиннадцатым части второй статьи 59 Кодекса.