

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Подписан сторонами:

От работодателя:
Заведующая муниципального
дошкольного образовательного



Детский сад №14 «Березка»
сад Г.М. Обухова Г.М.

М.П.

« 23 » мая 2025г.

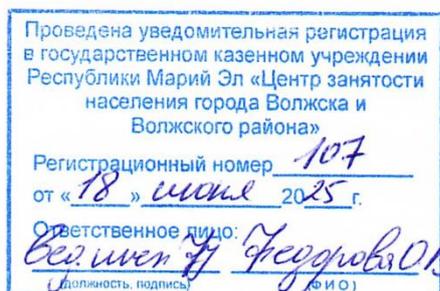
От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №14 «Березка»
Андреева Н.В.



М.П.

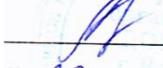
« 23 » мая 2025г.

1. Изменения и дополнения к Коллективному договору Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №14 «Березка».
2. Принят на общем собрании трудового коллектива Протокол №3 от «23» мая 2025г.



СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО ДОУ №14

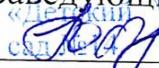
 Н.В.Андреева

« 23 » 05 2025г.

Протокол общего собрания трудового
коллектива № 3 от 23.05.2025 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий ДОУ №14

 Ф.М.Обухова

«Березка»

Приказом № 2305001 о/д

от 23.05.2025г.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Муниципального дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 14 «Березка»

города Волжска Республики Марий Эл

Внести в Коллективный договор Муниципального дошкольного образовательного учреждения « Детский сад № 14 «Березка» город Волжска Республики Марий Эл на 2025-2028 г.г. следующие дополнения и изменения:

В разделе 2 Коллективного договора:

1. В пункте 2.8 слова «или его полномочный представитель» исключить, слова «действующим в учреждении» заменить на слова «непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника».

В Раздел 3 Коллективного договора:

1. Абзац пункта 3.5. в новой редакции:

«При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

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; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

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, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

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

2. В пункте 3.6. после слов «штатного расписания» дополнить следующим содержанием: «социально-экономическое обоснование принятого решения о сокращении численности или штата работников»

3. В пункте 3.6 позиции 2, 3 читать в новой редакции:

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации ([пункт 1 части первой статьи 81](#) настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации ([пункт 2 части первой статьи 81](#) настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации ([пункт 1 части первой статьи 81](#) настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации ([пункт 2 части первой статьи 81](#) настоящего Кодекса), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации ([пункт 1 части первой статьи 81](#) настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации ([пункт 2 части первой статьи 81](#) настоящего Кодекса), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном частью второй настоящей статьи, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей настоящей статьи, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая настоящей статьи) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

-отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

-призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу ([пункт 1 части первой статьи 83](#) настоящего Кодекса);

-восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу ([пункт 2 части первой статьи 83](#) настоящего Кодекса);

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

-признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

-отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий и (или) единовременной компенсации, предусмотренной частью пятой настоящей статьи, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

4. Пункт 3.12. читать в новой редакции:

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

5. В пункте 3.13. исключить слова «При получении согласия Профкома на увольнение»

В раздел 4 Коллективного договора

1. В подпункте 4.1.1 пункта 4.1 слова «по согласованию с» заменить на слова «с учетом мнения».

2. В пункт 4.2.2 дополнить следующим содержанием: «Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки».

В раздел 5 Коллективного договора

1. Абзац 2 пункта 5.7. после слов «с медицинским заключением» дополнить:

«выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

2. В пункте 5.8 после слова «здоровья» дополнить следующим содержанием: «в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации».
3. В пункте 5.14 ссылку на Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 года №466 (утратило силу) заменить на Постановление Правительства РФ от 03 апреля 2024 года №415.
4. В пункте 5.14 ссылку на Постановление Правительства РФ от 08 августа 2013 года №678 (утратило силу) заменить на Постановление Правительства РФ от 21 февраля 2022 года №225.
5. В абзаце 1 пункта 5.16.1 после слов «места работы» дополнить словом «должность»
6. В абзаце 2 пункта 5.16.1 после слов «освобождение от работы» дополнить словами «один рабочий день», после слов «места работы» дополнить словом «должность».
7. В пункте 5.16.3 ссылку на ст.92 ТК РФ заменить на ст.117 ТК РФ
8. Пункт 5.16.5 читать в новой редакции: «Согласно ст.128 ТК РФ работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
 - участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
 - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
 - родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;
 - работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

-работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

-родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

В Разделе 6 Коллективного договора

1. В пункте 6.2.8. после слов «почетного звания» дополнить словами следующего содержания: «награждении ведомственными знаками отличия», данный пункт дополнить новой позицией следующего содержания: «при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности –со дня достижения соответствующего стажа, если документы находились в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы».

2. Пункт 6.3.9 читать в новой редакции:

«Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

-сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

-работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам,

- в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад),

- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день

производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

День отдыха, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

В раздел 7 Коллективного договора

1. В пункте 7.2.4 ссылку на статью 254 ТК РФ заменить на статью 185 ТК РФ и дополнить «и место работы (должность)».
2. Пункт 7.2.5 дополнить «и место работы (должность)».
3. Пункт 7.7 читать в новой редакции: «Молодым специалистом (педагогическим работником) (далее – молодой специалист) признается гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, окончивший профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, получивший документ об уровне образования и (или) квалификации и заключивший трудовой договор с государственной или муниципальной общеобразовательной организацией, в течение трех лет после окончания профессиональной образовательной организации высшего образования (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву в рядах

Вооруженных Сил России, перехода молодого специалиста в другую образовательную организацию, расположенную на территории Республики Марий Эл).

Статус молодого специалиста также распространяется на работника, имевшего трудовой стаж до завершения обучения в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях».

В раздел 8 Коллективного договора

1. В пункте 8.2.1 ссылку на приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 15 декабря 2020 г. № 1331н «Об утверждении требований к комплектации изделиями медицинского назначения аптек для оказания первой помощи работникам» заменить на «Приказ Министерства здравоохранения РФ от 24 мая 2024г. №262н».

В раздел 9 Коллективного договора

1. Пункт 9.4 читать в новой редакции: «Работодатель с учетом мнения профкома рассматривают:

- введение и отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели (в случаях, предусмотренных статьей 74 ТК РФ);
- утверждение порядка проведения аттестации на соответствие работников занимаемой должности (статья 81 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами ВОППО, по инициативе работодателя (в случаях, установленных статьей 82 ТК РФ);
- привлечение работников к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (статья 105 ТК РФ);
- привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (в случаях, установленных статьей 113 ТК РФ);
- Установление порядка и дополнительных отпусков, если иное не предусмотрено ТК и иными федеральными законами (статья 116 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), системы доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера в организации (статья 135 ТК РФ);
- установление формы расчетного листа (статья 136 ТК РФ);
- установление размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ);
- установление конкретных размеров оплаты труда за сверхурочную работу, работу в выходной или нерабочий праздничный день, работу в ночное время,

но не менее размеров, определенных ТК РФ (статьи 152 - 154 ТК РФ);
 применение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);
 принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение,
 замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);
 массовые увольнения работников (статья 180 ТК РФ);
 утверждение правил внутреннего трудового распорядка организации (статья
 190 ТК РФ);
 определение форм подготовки и дополнительного профессионального
 образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей,
 в том числе для направления работников на прохождение независимой
 оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);
 разработка и утверждение локальных нормативных актов по охране труда
 (статья 214 ТК РФ);
 принятие локального нормативного акта о временном переводе работников
 на дистанционную работу (статья 312.9. ТК РФ)».

В раздел 11 Коллективного договора

1 .В пункте 11.5 слова «орган по труду» заменить на слова «Центр занятости населения города Волжска и Волжского района».

В Приложение №4 Коллективного договора

1. Пункт 12.2 читать в новой редакции:

«Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовая ставка (базовый оклад), рублей
1	Инструктор по труду Инструктор по физической культуре Музыкальный руководитель Старший вожатый	9073
2	Инструктор-методист Концертмейстер Педагог дополнительного образования Педагог организатор социальный педагог Тренер-преподаватель	10002
3	Воспитатель Мастер производственного обучения Методист Педагог-психолог	10469

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовая ставка (базовый оклад), рублей
	Старший инструктор-методист Старший педагог дополнительного образования Старший тренер-преподаватель	
4	Педагог-библиотекарь Преподаватель Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности Руководитель физического воспитания Старший воспитатель Старший методист Тьютор Учитель Учитель-дефектолог Учитель-логопед (логопед)	10931

2. Пункт 16.1.читать в новой редакции «Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовая ставка (базовый оклад), рублей
	медицинская сестра диетическая	7582,00
	медицинская сестра	7764,00
	старшая медицинская сестра	8126,00

3. В абзаце 3 пункта 22 слова «с проведенной аттестацией рабочих мест и по итогам» исключить.
4. Пункт 28.1 после слов «за наличие почетного звания» дополнить:
«Заслуженный учитель Российской Федерации» - до 2 000 рублей;
«Народный учитель Республики Марий Эл» - до 1 500 рублей;
5. В пункте 29.2 слова «на срок первых трех лет работы с момента окончания высшего или среднего специального учебного заведения» заменить на слова «на трехлетний период со дня трудоустройства в учреждение».
6. Абзац 4 пункта 32 исключить

В Порядок определения стажа педагогической работы (Приложение №1 к Положению о новой системе оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №14 «Березка» г.Волжска РМЭ)

1. Пункт 1 и пункт 2 читать в новой редакции:

1.«Стаж педагогической деятельности определяется в соответствии с трудовой книжкой педагогического работника (при наличии) и (или) сведениями о его трудовой деятельности, содержащимися в информационных системах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (далее - сведения о трудовой деятельности). (В редакции Постановления Правительства Республики Марий Эл от 30.08.2024 г. № 324).

2. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке и (или) сведениями о трудовой деятельности, может быть установлен на основании справок о работе, выданных образовательными организациями и организациями, осуществляющими обучение (далее - организации), на основании документов организации, подтверждающих стаж работы педагогического работника по специальности, в том числе приказов, послужных и тарификационных списков, книг учета личного состава, табельных книг, архивных описей. Справки о работе должны содержать подпись руководителя организации либо лица, его заменяющего, печать организации, данные о наименовании организации, должности и времени работы педагогического работника в указанной должности, дату выдачи, а также реквизиты документов, на основании которых подготовлена справка о работе. (В редакции Постановления Правительства Республики Марий Эл от 21.10.2021 г. № 441).

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке.

Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и в период этой работы, могут приниматься показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе. (В редакции Постановления Правительства Республики Марий Эл от 21.10.2021 г. № 441)

В стаж педагогической работы засчитывается работа на

педагогических должностях, определенных приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. N 761н "Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих", раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования". (В редакции Постановления Правительства Республики Марий Эл от 13.02.2014 г. N 60).

В Приложение №5 к Коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №14 «Березка» г.Волжска РМЭ»

1. Пункт 3.11 дополнить новой позицией:
«не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях».
2. В 4 позиции пункта 4.2 после слова «травматизма» дополнить словами «о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья–людей, сохранности имущества работодателя».
3. В 7 позиции пункта 4.2 после слова «беречь имущество ДООУ№14» дополнить словами «и других работников».
4. По пункту 5.2 :Приложение к Правилам внутреннего трудового распорядка «График сменности работы сотрудников ДООУ №14»
5. Пункт 7.1 дополнить следующим содержанием: «награждаем ценным подарком».
6. В пункте 8.1 слова «нарушение трудовой дисциплины» заменить на слова «за совершение дисциплинированного проступка».
7. В пункте 8.2 слова «нарушение трудовой дисциплины» заменить на слова «за совершение дисциплинированного проступка».
8. В пункте 8.3 слова «либо устное объяснение» исключить, не предусмотрено трудовым законодательством.
9. Абзац 2 пункта 8.4 читать в новой редакции
«Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии

коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание».

10. В пункте 8.7 после слов «на рабочем месте» дополнить словами следующего содержания: «либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию».

11. Абзац пункта 8.10 дополнить следующим содержанием: «или представительного органа работников».

12. Пункт 8.11 читать в новой редакции:

«Помимо оснований, предусмотренных в ст.76 ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником, а также с руководителем, заместителем руководителя государственной или муниципальной образовательной организации высшего образования и руководителем ее филиала являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

3) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со [статьей 332.1](#) настоящего Кодекса».

13. Пункт 8.12 исключить.

В Приложение №7 к Коллективному договору «Гожественность должностей (специальностей), которая учитывается при оплате труда педагогических работников, имеющих квалификационную категорию по одной из должностей»

1. Приложение №7 к Коллективному договору читать в новой редакции.

В Приложение №11 к Коллективному договору Права и дополнительные социальные гарантии, предоставляемые педагогическим работникам ДОУ №14 «Березка»

1. Приложение №7 к Коллективному договору читать в новой редакции.

В Приложение №12 к Коллективному договору Порядок учета мотивированного мнения выборных профсоюзных органов при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

1. В пункте 1 после слов «трудового договора дополнить следующим содержанием: «в соответствии с пунктами 2,3 или части 1 ст.81 Трудового кодекса».

В Приложение №14 к Коллективному договору Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года

1. Приложение №14 к Коллективному договору отменить.