

Представитель работников:
Представитель работников трудового
коллектива, учитель начальных классов
МБОУ Ядрышниковская ООШ №22

 Овчинникова Л.Г./

«28» февраля 2024г.

Представитель работодателя:
Директор Муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения Ядрышниковская
Основная общеобразовательная школа
№22



Ознобихина М.В./

«28» февраля 2024 г.

М.П.

Дополнительное соглашение №3
о внесении изменений в Правила внутреннего распорядка
(Приложение №1 к Коллективному договору
на 2022- 2025 гг
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Ядрышниковская основная общеобразовательная школа №22)

Утверждено протоколом №2 от 28 февраля 2024 г.



На основании Протеста Прокуратуры Тугулымского района внести соответствующие изменения в Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ «Ядрышниковская ООШ №22», утвержденные 10.03.2022.

Работодатель в лице директора Ознобихиной М.В., действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники в лице представителя Овчинниковой Любови Геннадьевны, действующего на основании протокола общего собрания работников от 28.02.2024 г. № 2, с другой стороны, на основании части 2 статьи 43, статьи 44 Трудового Кодекса Российской Федерации, пункта 1.10 раздела 1 коллективного договора на 2022-2025 гг. Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ядрышниковская основная общеобразовательная школа № 22» заключили соглашение о нижеследующем:

1. Привести в соответствие с нормами действующего законодательства Российской Федерации Правила внутреннего распорядка. Федеральным законом № 304 от 03.08.2018 в части четвертой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации внесены изменения, и изложены в следующей редакции: касательно дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции. "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."

На основании вышесказанного изложить п. 10.6 Правил внутреннего распорядка в новой редакции:

«10.6. 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».

2. Дополнить Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к коллективному договору) разделом об ответственности работников и работодателя:

«Ответственность сторон трудового договора:

10.8. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

10.9. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

10.10. Работодатель обязан возместить Работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате: – незаконного отстранения Работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу; – отказа Работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении Работника на прежней работе; – задержки Работодателем выдачи Работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

10.11. Работодатель, причинивший ущерб имуществу Работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба. При согласии Работника ущерб может быть возмещен в натуре.

10.12. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном Трудовым кодексом РФ.

10.13. Работник обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. За причиненный ущерб Работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

10.14. Взыскание с виновного Работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению Работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления Работодателем размера причиненного работником ущерба. Если месячный срок истек или Работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с Работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

10.15. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на Работника в следующих случаях: – когда в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами на Работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении Работником трудовых обязанностей; – недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу; – умышленного причинения ущерба; – причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного

токсического опьянения; – причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда; – причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковой установлен соответствующим государственным органом; - разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами; – причинения ущерба не при исполнении Работником трудовых обязанностей. Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

10.16. Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику».

3. Дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора на 2022-2025 гг. Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ядрышниковская основная общеобразовательная школа № 22».

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 10485556620218183357344113440560018432977890926

Владелец Ознобихина Марина Владимировна

Действителен с 15.05.2024 по 15.05.2025