Борисенко Наталья Евгеньевна
я подтверждаю этот документ
2023-09-04 12:17:53

Приложение 1
к приказу № 135/1 от 02.09.2019г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПО
МБДОО ЦРР ДС № 18 МОТР
_____Трус М.Ю.
М.П.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОО ЦРР ДС № 18 МОТР
_____Борисенко Н.Е.
М.П.

Правила внутреннего трудового распорядка Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации центра развития ребенка детского сада № 18 муниципального образования Темрюкский район

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

1. Порядок приема, увольнения работников

1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается под подпись работнику, другой хранится у работодателя.

1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях (ст.59 ТК РФ).

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет (ст.65 ТК РФ):

-паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;

-трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

-страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

-документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

-документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

-справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

В отдельных случаях с учетом специфики работы, Трудовым Кодексом, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства РФ иными федеральными законами, может предусматриваться необходимость

предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.
1.4. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев.
1.5. Приказ работодателя о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под подпись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.
1.6. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).
Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.
1.7. В соответствии с Трудовым кодексом РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Организации либо сокращением численности или штата работников Организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.
1.8. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам 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 1 ст.77 ТК РФ);
-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 ст. 83 ТК РФ);
-призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 ст.83 ТК РФ);
-восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению суда или государственной инспекции труда (пункт 2 статьи 83 ТК РФ);
-отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части 1 статьи77 ТК РФ);
-отказом работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой ст. 77 ТК РФ).

1.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), (ст.180 ТК РФ) в соответствии с ч.3 ст.81 ТК РФ.
О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется 2 часа в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.
1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата организации с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.
1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:
- приостанавливает найма новых работников;
- не использует иностранную рабочую силу.
1.12. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения Профкома принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

2. Основные права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:
-заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
-предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
-рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
-своевременно и в полном объеме выплату заработной платы;
-отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;
-ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора и др.
2.2. Работники обязуются:
- соблюдать требования охраны труда, (ст. 214 ТК РФ)
-правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
-проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

-немедленно извещать своего работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;
-проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).
2.3. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре, соглашении, должностной инструкции.

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:
- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный труд;
-привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать локальные нормативные акты.

3.2. Работодатель обязуется:
- соблюдать трудовое законодательство;
-предоставить работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
-обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
-выплачивать Работнику заработную плату не реже чем каждые полмесяца, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, а именно: 23 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и 8 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.
4.2. В Организации устанавливается:
- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье
- для сторожей - скользящий график.

4.3. При сменной работе работники должны производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст.103 ТК РФ).
4.4. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни.
4.5. Режим работы:

Воспитатель:
-25 часов в неделю для воспитателей компенсирующих групп;
-36 часов в неделю для остальных.
Музыкальный руководитель – 24 часа в неделю.
Учитель- логопед – 20 часов в неделю.
Учитель-дефектолог –20 часов в неделю.
Педагог-психолог - 36 часов в неделю.
Инструктор по физической культуре – 30 часов в неделю.
Заместитель заведующего по хозяйственной работе – 40 часов в неделю.
Старший воспитатель– 36 часов в неделю.
Делопроизводитель – 40 часов в неделю. Младший воспитатель- 40 часов в неделю.
Машинист по стирке и ремонту спецодежды и белья -40 часов в неделю. Дворник – 40 часов в неделю.
Сторож(вахтер) – 40 часов в неделю. Повар – 40 часов в неделю.
Подсобный рабочий – 40 часов в неделю.
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания - 40 часов в неделю.
Уборщик помещений - 40 часов в неделю.
Продолжительность перерывов для отдыха и питания – 1 час в течение рабочей смены в удобное для работника время без отрыва от производства соблюдая режим работы организации и не нарушая охрану жизни и здоровья воспитанников.
Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, по согласованию с работодателем без ущерба полноценного функционирования организации, соблюдая режим работы организации и не нарушая охрану жизни и здоровья воспитанников.
4.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени работникам устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.92, 93, 94 ТК РФ), другими нормативными актами.
4.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений (ст.113 ТК РФ).
4.8. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем без согласия работника (ст. 99 ТК РФ):
4.8.1. При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
4.8.2. При производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;
4.8.3. При производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных

работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.9. Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в следующих случаях:

4.9.1. При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества, либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

4.9.2. При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

4.9.3. Для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

4.10. Привлечение работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзного организации.

Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет (ст.99 ТК РФ).

4.11. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

4.12. Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.13. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить работнику работу по другому трудовому договору в этой же Организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.14. Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное

не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

4.15. Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующих категории работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу или отстранен от нее (ч.2,4 ст. 73, ч.2 ст.142 ТК РФ), то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

4.16. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска:

- 28 календарных дней для младшего обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала.
- 56 календарных дней для педагогических работников, работающих с обучающимися (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении;
- 56 календарных дней для руководителей (заведующий) работающих в образовательных организациях для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении;
- 56 календарных дней для руководителей (заместитель заведующего), работающих в образовательных организациях для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью;
- 42календарных дня для иных педагогических работников; (Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466

«О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»).

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

-занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда.

Перечень профессий, должностей и соответствующая им продолжительность дополнительных отпусков указана в приложении к коллективному договору № 5.

4.16.1. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не

ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются.
Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.
До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:
-женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
-работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
-в других случаях, предусмотренных федеральными законами.
Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник

извещается под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.
По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации (у работодателя).
Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:
-временной нетрудоспособности работника;
-в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.
В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.
По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.
При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого

отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.
Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам, а также работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.
4.16.2. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.
По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.
При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.
4.16.3. Работодатель обязуется предоставить работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы в других случаях, не предусмотренных ст.128 ТК РФ:
-педагогические работники по истечению непрерывного педагогического стажа 10 лет (без сохранения заработной платы);
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам до 14 дней.

5. Поощрения

5.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие меры поощрения работников:
- объявление благодарности;
- выдача премии;
- вручение грамоты, диплома;
- представление к званию лучшего по профессии др.

5.2. Определенные поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива, вносятся в трудовую книжку работника.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

6.1. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:
- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. До наложения взыскания от работника требуется объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения взыскания.

6.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения Профкома.

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

6.4. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под подпись, то составляется соответствующий акт.

6.5. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами.