

Приложение №1
к коллективному договору

СОВАНО:
член первичной профсоюзной
комиссии
Е.К.Барадулова
10.10.2015г.



УТВЕРЖДАЮ:
заведующий МДОБУ
детский сад №21
станицы Владимира
И.В.Балаква
(10 октября 2015)

**Правила внутреннего трудового распорядка
муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения
детский сад комбинированного вида № 21 станицы Владимира
муниципального образования Лабинский 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 МДОБУ детском саду № 21 станицы Владимира.

1. Порядок приема, увольнения работников

- 1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которыхдается работнику. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.
- 1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных случаях, предусмотренных Кодексом РФ (ст.59 ТК РФ).
- 1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:
 - паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
 - трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях замещения вакансии;
 - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
 - документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыва 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

2

ным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по
исполнению и реализации государственной политики и нормативно-правовому
назначению в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с
именно, к осуществлению которой в соответствии с настоящим
и, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или
судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному
назначению

5. При заключении трудового договора по соглашению сторон может быть
установлено условие об испытании работника продолжительностью не более 3
дней для отдельных категорий работников - руководителей организаций, их
представителей и других - 6 месяцев. В случае, когда работник фактически допущен
к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть
включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде
дополнительного соглашения до начала работы.

6. Приказ работодателя о приеме работника на работу, изданный на
основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под роспись
в установленный срок со дня фактического начала работы.

7. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только
в установленном, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными
законами.

8. Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом
работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, и по истечении
периода предупреждения - прекратить работу. По соглашению между работником и
работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока
периода предупреждения об увольнении.

9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией
или реорганизацией либо сокращением численности или штата работников
занятому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего
заработка, а также за него сохраняется средний месячный заработок на
период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с учетом
размера среднего пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок
не сохраняется за уволенным работником в течении третьего месяца со дня
увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в
течение этого срока после увольнения работник обратился в этот орган и не был
трудоустроен.

10. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка
выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:
призываом работника на военную службу или направлением его на
изацию ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой
статьи 83 ТК РФ);
восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу
(пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);

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 РФ, либо по требованию работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 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 РФ (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением работодателем или иной стороной условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

1.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся у него работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется 5 часов в неделю для поиска новой работы.

1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без отработки срока предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

- приостанавливает найм новых работников;
- не использует иностранную рабочую силу.

1.12. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения единичной профсоюзной организацией 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, которые установлены Трудовым Кодексом РФ;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

евременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

ную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

иту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не пренебрежимыми способами;

мещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.

на ознакомление с Правилами внутреннего трудового распорядка, установленными Работодателем, с нормами трудового законодательства, регулирующими отношения Сторон по настоящему Договору;

женедельный отпуск и ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с нормами отпусков;

оциальные льготы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, коллективным договором.

2. Работник обязуется:

добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;

соблюдать трудовую дисциплину;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории организации;

бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

3. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в настоящем договоре либо должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору.

3. Основные права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке, установленном настоящим договором и ТК РФ;

зывать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников;

зекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим договором и ТК РФ;

зывать от Работника выполнение обязанностей, не обусловленных настоящим договором, только в случаях, предусмотренных действующим законодательством;

злекать Работника за ущерб, причиненный Работодателю его виновными действиями, к материальной ответственности в пределах, предусмотренных

вующим законодательством Российской Федерации в соответствии с
вующими на предприятии положениями,
оощрять Работника за добросовестный труд.

3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство;
- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической
ментацей и иными средствами, необходимыми для исполнения им
ых обязанностей;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям
ы и гигиены труда;

выплач
в полном размере причитающуюся работнику заработную плату;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации,
шествовании профессиональных навыков.

4. Рабочее время и время отдыха

В соответствии с действующим законодательством нормальная
лжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.
юспитателей и старшего воспитателя - 36 часов в неделю; для педагога
лога -36 часов в неделю; для музыкального руководителя - 24 часа в
но; для педагогов дополнительного образования — 18 часов в неделю; для
руктора по ФК — 30 часов в неделю; для учителя — логопеда — 20 часов в
ю;

4.2. В МДОБУ детском саду № 21 ст.Владимирской устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями — суббота и
есенье .

4.3. При сменной работе для сторожей и поваров продолжительность
его времени устанавливается графиками сменности, которые доводятся до
ния работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

4.4. Работникам предоставляются установленные трудовым
одательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и
очего праздничного дней, выходной день переносится в соответствии со
2 ТК РФ.

4.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии
ным кодексом РФ (ст.92), в соответствии с постановлением Верховного
а РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/З-1 «О неотложных мерах по улучшению
жения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» (с
ующими изменениями) женщинам, работающим в сельской местности,
авливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36-часовая
ая неделя с оплатой нормальной продолжительности рабочего времени,
ми нормативными актами устанавливается для: занедущей с 8ч.00мин.,
ание работы в 17ч.00 мин., (для женщин в 16ч.12) мин, перерыв с

мин. до 13ч.00мин; для дворника, младшего воспитателя, начало работы - окончание 16ч.48мин., (для женщин в 16ч.00 мин), перерыв 13ч.00мин. 00мин. Для завхоза, машиниста по стирке и ремонту спецодежды начало с 8ч.00мин. до 17ч.00мин.,(для женщин в 16ч.12 мин) перерыв с мин до 13ч.00мин, для рабочего по комплексному обслуживанию зданий и кений начало работы с 8ч.00мин до 17ч.00мин., (для женщин в 16ч.12 мин) в с 12ч00мин до 13ч00мин . для вахтера начало работы с 7ч.30 мин, окончание работы 17ч.00 мин., (для женщин в 16ч.12 мин) перерыв с 12ч 00мин до 30 мин.

4.6. Продолжительность ежедневной работы (смены), непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа физического предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни согласия допускается в следующих случаях:

для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (наводнение, град, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях.

В таких под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, выполнка которых невозможна по производственно-техническим условиям (вынужденно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью содержания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.8. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

4.8.3. При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая из-за 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 (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

4.8.4. 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;

4.8.5. 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.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

при производстве работ для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи.

для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации.

Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет.

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. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

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.

4.9. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в 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 учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

4.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска - 28 календарных дней, для педагогического персонала 42 календарных дня.

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 приложениях к коллективному договору.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается, дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с основным оплачиваемым отпуском. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

4.10.1. 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 в возрасте до восемнадцати лет;

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 органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается 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 организации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок с учетом пожеланий работника в случаях:

4.9. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в 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 учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

4.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска - 28 календарных дней, для педагогического персонала 42 календарных дня.

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 приложениях к коллективному договору.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается, дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с основным оплачиваемым отпуском. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

4.10.1. 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 в возрасте до восемнадцати лет;

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 органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается 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 организации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок с учетом пожеланий работника в случаях:

временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

4.10.2. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы, 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 работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

4.10.3. 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.

В случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников работнику по его письменному заявлению предоставляется неоплачиваемый отпуск продолжительностью до 5 календарных 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;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой.

5.2. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и 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 работник не предоставляет объяснение, то составляется соответствующий акт. Отказ от дачи объяснения не может служить 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 органа первичной профсоюзной организации.

Дисциплинарное взыскание 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. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

6.4. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания.

6.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе.

просьбе самого работника, ходатайству *его* непосредственного руководителя или органа первичной профсоюзной организации.

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

Ответственный за разработку
Заведующий



И.В.Былёва