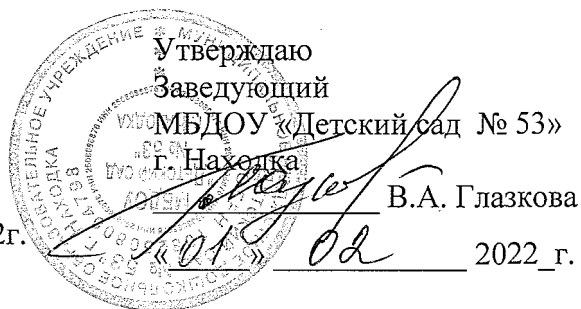


Согласовано
собранием трудового коллектива

Протокол № 1 от 31.01. 2022г.



**Правила внутреннего трудового распорядка
для работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 53» г. Находка**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) – локальный нормативный акт, который регламентирует в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс РФ) (ст.189 ТК РФ) и иными федеральными законами основные права и обязанности работодателя и работников, порядок приема перевода и увольнения работников, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

1.2. Правила способствуют укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работы, повышению производительности труда и эффективности труда.

1.3. Правила обязаны соблюдать все работники МБДОУ «Детский сад № 53» г. Находка (далее-ДОУ).

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

2.1. Работодатель имеет право:

2.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.1.2. Заключать гражданско - правовые договоры для выполнения конкретной работы, цель которой – достижение результата, предусмотренного договором (ремонтные работы).

2.1.3. Заключать гражданско-правовые договоры на оказание платных дополнительных образовательных услуг.

2.1.4. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

2.1.5. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.1.6. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения настоящих Правил.

2.1.7. Требовать от работников соблюдения правил охраны труда и пожарной безопасности.

2.1.8. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.1.9. Принимать локальные нормативные акты.

2.1.10. Устанавливать запрет курения табака на территории ДОУ.

2.1.11. Осуществлять иные права, предоставленные ему трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязан:

2.2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора (при его наличии), соглашений и трудовых договоров.

2.2.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.2.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.2.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.2.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.2.6. Вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

2.2.7. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации каждые полмесяца: 13 и 28 числа:

- 28 числа выплачивается первая часть заработной платы работника за текущий месяц, в сумме не ниже 40% должностного оклада,

- 13 числа месяца следующего за расчетным производится полный расчет с работником.

Выплачивать заработную плату новым работникам за первый месяц работы в учреждении 28-го и 13-го числа пропорционально отработанному времени. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.2.8. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

2.2.9. 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 не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.)

2.2.10. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

2.2.11. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

2.2.12. Знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.13. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.14. Рассматривать представления работниками о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

2.2.15. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором (при его наличии) формах.

2.2.16. Обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

2.2.17. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.2.18. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

2.2.19. Работодатель обязан:

1) обеспечить проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда, в случаях, установленных частью 1 статьи 17 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 27.12.2019) "О специальной оценке условий труда"

2) предоставить организации, проводящей специальную оценку условий труда, необходимые сведения, документы и информацию, которые предусмотрены гражданско-правовым договором, указанным в части 2 статьи 8 настоящего Федерального закона, и которые характеризуют условия труда на рабочих местах, а также разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда и предложения работников по осуществлению на их рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов (при наличии таких предложений);

3) не предпринимать каких бы то ни было преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на результаты ее проведения;

4) ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

5) давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

6) реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда;

7) рассмотреть замечания и возражения работника относительно результатов специальной оценки условий труда, представленные в письменном виде в соответствии с пунктом 4 части 1 статьи 5 настоящего Федерального закона, и принять решение о проведении в случае необходимости внеплановой специальной оценки условий труда.

2.2.20. Работодатель обязан:

1) Обеспечить проведение оценки профессиональных рисков в соответствии с Приказом Минтруда России от 19.08.2016 N 438н "Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда" и "Трудовым кодексом Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ

2) предоставить организации, проводящей оценку профессиональных рисков, необходимые сведения, документы и информацию;

3) ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения оценки профессиональных рисков на его рабочем месте.

2.2.21. Работодатель обязан организовывать проведение за счет собственных средств медицинских осмотров (обследований) и психиатрических освидетельствований работников (абз. 11 ч. 2 ст. 212 ТК РФ). При этом на время прохождения указанных осмотров и освидетельствований за работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

В случае если работник не прошел названные осмотры, работодатель обязан не допустить его к исполнению трудовых обязанностей (отстранить от работы) (абз. 12 ч. 2 ст. 212 ТК РФ, абз. 4 ч. 1 ст. 76 ТК РФ).

2.2.22. Работодатель обязан организовывать проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров следующих лиц:

- занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- занятых на работах, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний. К ним относятся работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений и др.

Наличие вредных факторов должно быть установлено при проведении специальной оценки условий труда.

2.2.23. Отстранять от работы (не допускать к работе) работника, который (на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ):

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ,

противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ.

2.2.24. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором (при его наличии), соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.2.25. Организовывать проведение профилактических прививок против коронавирусной инфекции (COVID -19) не менее 80 % от общей численности работников на основании Постановления главного государственного санитарного врача по Приморскому краю от 11.10.2021г. № 7 «О проведении профилактических прививок против новой коронавирусной инфекции (COVID -19) отдельным категориям (группам) граждан по эпидемическим показаниям в Приморском крае», Постановления главного государственного санитарного врача по Приморскому краю от 25.11.2021г № 10 «О внесении изменений в постановление от 11.10.2021г. № 7 «О проведении профилактических прививок против новой коронавирусной инфекции (COVID -19) отдельным категориям (группам) граждан по эпидемическим показаниям в Приморском крае».

2.2.26. По письменному заявлению работников прошедших или проходящих вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID -19) предоставлять 2 дополнительных оплачиваемых дня отдыха или присоединять их к ежегодному оплачиваемому отпуску.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Каждый Работник имеет право на:

3.1.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.1.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

3.1.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором (при его наличии).

3.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

3.1.5. Замену кредитной организации, в которую работодатель будет переводить заработную плату. Об изменении реквизитов для перевода заработной платы Работник обязан сообщить в письменной форме не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

В заявлении Работник должен указать банковские реквизиты счета: полное официальное наименование банка; адрес банка или филиала банка с указанием индекса; БИК; ИНН/КПП; корреспондентский счет; лицевой счет и ФИО получателя.

3.1.6. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

3.1.7. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

3.1.8. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.1.9. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

3.1.10. Участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором (при его наличии) формах.

3.1.11. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

3.1.12. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

3.1.13. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.1.14. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.1.15. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.1.16. Полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных.

3.1.17. Свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

3.1.18. Требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных.

3.1.19. Получение достоверной информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

3.1.20. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности.

3.1.21. Иные права, предоставленные ему трудовым законодательством.

3.1.22. Работники прошедшие или проходящие вакцинацию против новой коронавирусной инфекции(COVID -19) имеет право на предоставления 2-х дополнительных оплачиваемых дней отдыха или присоединения их к ежегодному оплачиваемому отпуску. Дополнительные оплачиваемые дни отдыха, предоставляются работникам на основании их заявления и предоставления сертификата о прививке или выписки о вакцинации с портала Госуслуг.

3.2. Каждый Работник обязан:

3.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией и иными документами, регламентирующими деятельность работника.

3.2.2. Качественно и своевременно выполнять поручения, распоряжения, задания и указания своего непосредственного руководителя.

3.2.3. Соблюдать настоящие Правила и положения других локальных нормативных актов работодателя.

3.2.4. Соблюдать трудовую дисциплину.

3.2.5. Выполнять установленные нормы труда.

3.2.6. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

3.2.7. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.2.8. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

3.2.9. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

3.2.10. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

3.2.11. Поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте.

3.2.12. Соблюдать установленный работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей.

3.2.13. Сообщать своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя об оформлении листка нетрудоспособности в течении двух суток со дня его получения по телефону, через родственников или иным доступным способом.

3.2.14. Заключать договор о полной материальной ответственности в случае, когда приступает к работе по непосредственному обслуживанию или использованию денежных, товарных ценностей, иного имущества, в случаях и в порядке, установленных федеральным законом.

3.2.15. Исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами и трудовым договором.

3.2.16. Проходить вакцинацию против новой коронавирусной инфекции COVID -19 на основании Постановления главного государственного санитарного врача по Приморскому краю от 11.10.2021г. № 7 «О проведении профилактических прививок против новой коронавирусной инфекции (COVID -19) отдельным категориям (группам) граждан по эпидемическим показаниям в Приморском крае», Постановления главного государственного санитарного врача по Приморскому краю от 25.11.2021г № 10 «О внесении изменений в постановление от 11.10.2021г. № 7 «О проведении профилактических прививок против новой коронавирусной инфекции (COVID -19) отдельным категориям (группам) граждан по эпидемическим показаниям в Приморском крае».

Вакцинация не распространяется на работников имеющих противопоказания к проведению профилактических прививок против новой коронавирусной инфекции. Перечень противопоказаний содержится в письме минздрава России от 24.08.2021 №30-4/И/2-13481; письме Минздрава от 21.01.2021 № 1/И/1-332. Противопоказания должны быть подтверждены медицинским заключением.

3.3. Работникам запрещается:

3.3.1. Использовать в личных целях инструменты, приспособления, технику и оборудование рабочего места, предоставленные работодателем для выполнения должностных обязанностей.

3.3.2. Использовать рабочее время для решения вопросов, не обусловленных трудовыми отношениями с работодателем, а также в период рабочего времени вести личные телефонные разговоры, читать книги, газеты и иную литературу, не имеющую отношение к трудовой деятельности;

3.3.3. Использовать в личных целях в рабочее время корпоративную мобильную связь и сеть интернет, в том числе посещать игровые и развлекательные сайты, социальные сети, иные сетевые ресурсы, не имеющие отношения к выполнению трудовой функции.

3.3.4. Пользоваться сетью Internet в личных целях, играть в компьютерные игры.

3.3.5. Приходить на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

3.3.6. Приносить с собой и употреблять в рабочее время на территории работодателя алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества.

3.3.7. Приходить на работу позже начала рабочего дня (смены) и уходить с работы до того, как закончится рабочий день (смена).

3.3.8. Работник обязан заранее в письменном виде согласовать с руководителем время, когда его не будет на работе. Заявление с положительной резолюцией руководителя работник обязан передать в отдел кадров.

3.3.9. Трудовые обязанности и права работников и работодателей конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях.

3.3.10. Курить на территории ДОУ.

4. ПРИЕМ НА РАБОТУ, ПЕРЕВОД И УВОЛЬНЕНИЕ

4.1. При приеме на работу с работником заключается трудовой договор.

4.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

4.2.1. Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.

4.2.2. Трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства.

4.2.3. Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования или уведомление о регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета, форма АДИ-РЕГ, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые.

4.2.4. Документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.

4.2.5. Документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

4.2.6. 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 МВД России, – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

4.3. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

4.4. При заключении трудового договора впервые трудовую книжку и уведомление о регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета оформляет работодатель. Если трудовой договор о дистанционной работе заключается путем обмена

электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает уведомление о регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета самостоятельно. По соглашению сторон трудового договора о дистанционной работе сведения о дистанционной работе могут не вноситься в трудовую книжку дистанционного работника, а при заключении трудового договора впервые трудовая книжка дистанционному работнику может не оформляться.

4.5. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

4.6. Обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.7. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

4.8. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

4.9. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (при его наличии).

4.10. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

4.11. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

4.12. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

4.13. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

4.14. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

4.15. Для всех принимаемых на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, за исключением дистанционных работников, работодатель (или уполномоченное им лицо) обязан проводить инструктаж по охране труда.

Все принимаемые на работу лица, а также командированные в организацию работники и работники сторонних организаций, выполняющие работы на выделенном участке, обучающиеся образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящие в организации производственную практику, и другие лица, участвующие в производственной деятельности организации, проходят в установленном порядке вводный инструктаж, который проводит специалист по охране труда или работник, на которого приказом работодателя (или уполномоченного им лица) возложены эти обязанности.

Вводный инструктаж по охране труда проводится по программе вводного инструктажа, утвержденного работодателем (или уполномоченным им лицом).

Кроме вводного инструктажа по охране труда, проводятся первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи.

Первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи проводит непосредственный руководитель (производитель) работ (мастер, прораб, преподаватель и так далее), прошедший в установленном порядке обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

Проведение инструктажей по охране труда включает в себя ознакомление работников с имеющимися опасными или вредными производственными факторами, изучение требований охраны труда, содержащихся в локальных нормативных актах организации, инструкциях по охране труда, технической, эксплуатационной документации, а также применение безопасных методов и приемов выполнения работ.

Инструктаж по охране труда завершается устной проверкой приобретенных работником знаний и навыков безопасных приемов работы лицом, проводившим инструктаж.

4.16. Проведение всех видов инструктажей регистрируется в соответствующих журналах проведения инструктажей (в установленных случаях - в наряде-допуске на производство работ) с указанием подписи инструктируемого и подписи инструктирующего, а также даты проведения инструктажа.

4.17. ДОУ обязано предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в ДОУ по письменному заявлению работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

ДОУ предоставляет работникам сведения о трудовой деятельности:

- в период работы не позднее трех рабочих дней;
- при увольнении в последний день работы.

4.18. Работник может подать заявление о выдаче сведений о трудовой деятельности лично в отдел кадров ДОУ либо на электронную почту работодателя mdou_ds53@mail.ru

4.19. Прекращение трудового договора осуществляется по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.20. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

4.21. Срочный трудовой договор с работником прекращается с соблюдением требований, установленных статьей 79 Трудового кодекса РФ.

4.22. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.23. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится по основаниям и правилам, установленным в статье 81 Трудового кодекса РФ. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

4.24. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С приказом руководителя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись.

4.25. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал,

но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

4.26. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

4.27. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте.

4.28. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, работодатель в этот же день направляет работнику заверенные сведения по почте заказным письмом.

4.29. В случае если новый сотрудник ранее отказался от ведения бумажной трудовой книжки и предъявил только сведения о работе по форме СТД-Р и/или СТД-ПФР, но информации в данной форме недостаточно, чтобы посчитать его страховой стаж для начисления пособий, бухгалтерия ДОУ вправе запросить у сотрудника бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию

4.30. Сотрудники, которые принимаются в ДОУ после 31 декабря 2020 года и для них это будет первое место работы, работодатель новую бумажную трудовую книжку заводить не будет.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. В соответствии с действующим законодательством для сотрудников устанавливаются следующие режимы работы:

| № п/п | Структурное подразделение | Должность | Рабочее время (неделя) | Режим работы |
|-------|---------------------------|-------------------------|--|---|
| 1 | Администрация | Заведующий | 40 часов (пятидневная рабочая неделя) | начало рабочего дня — 09.00 ч. окончание рабочего дня — 18.00ч; перерыв для отдыха и питания — 13.00—14.00 часов; выходные дни — суббота и воскресенье. |
| | | Заместитель зав. по АХР | | начало рабочего дня — 08.00 ч. окончание рабочего дня — 17.00ч; перерыв для отдыха и питания — 13.00—14.00 часов; выходные дни — суббота и воскресенье. |
| | | Главный бухгалтер | | начало рабочего дня — 08.00 ч. окончание рабочего дня — 17.00ч; перерыв для отдыха и питания — 13.00—14.00 часов; выходные дни — суббота и воскресенье. |

| | | | | |
|---|---------------------------------|----------------------------|------------------------------------|---|
| 2 | Педагогический персонал | Воспитатель | 36 ч. (пятидневная рабочая неделя) | Согласно утвержденному графику смен выходные дни: суббота и воскресенье прием пищи одновременно вместе воспитанниками |
| | | Учитель – логопед | 20ч. (пятидневная рабочая неделя) | Согласно утвержденному индивидуальному графику работы выходные дни: суббота и воскресенье перерыв для отдыха и питания не предоставляется |
| | | Методист | 36ч. (пятидневная рабочая неделя) | Согласно утвержденному индивидуальному графику работы выходные дни: суббота и воскресенье |
| | | Музыкальный руководитель | 24 ч. (пятидневная рабочая неделя) | Согласно утвержденному индивидуальному графику работы выходные дни: суббота и воскресенье перерыв для отдыха и питания не предоставляется |
| 3 | Учебно-вспомогательный персонал | Помощники воспитателя | 40ч. (пятидневная рабочая неделя) | начало рабочего дня — 08.00 ч. окончание рабочего дня — 17.00ч; перерыв для отдыха и питания — 13.00—14.00 часов; выходные дни — суббота и воскресенье. |
| 4 | Специалисты | Делопроизводитель | 40ч. (пятидневная рабочая неделя) | начало рабочего дня — 08.00 ч. окончание рабочего дня — 17.00ч; перерыв для отдыха и питания — 13.00—14.00 часов; выходные дни — суббота и воскресенье. |
| | | Бухгалтер | | начало рабочего дня — 08.00 ч. окончание рабочего дня — 17.00ч; перерыв для отдыха и питания — 13.00—14.00 часов; выходные дни — суббота и воскресенье |
| | | Специалист по охране труда | | начало рабочего дня — 08.00 ч. окончание рабочего дня — 17.00ч; перерыв для отдыха и питания — 13.00—14.00 часов; выходные дни — суббота и воскресенье |
| | | Специалист по закупкам | | начало рабочего дня — 08.00 ч. |

| | | | | |
|---|------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|--|
| | | | | <p>окончание рабочего дня — 17.00ч; перерыв для отдыха и питания — 13.00—14.00 часов; выходные дни — суббота и воскресенье</p> |
| 5 | Обслуживающий персонал | Рабочий по обслуживанию здания | 40ч. (пятидневная рабочая неделя) | <p>начало рабочего дня — 08.00 ч. окончание рабочего дня — 17.00ч; перерыв для отдыха и питания — 13.00—14.00 часов; выходные дни — суббота и воскресенье</p> |
| | | Кастелянша | | <p>начало рабочего дня — 08.00 ч. окончание рабочего дня — 17.00ч; перерыв для отдыха и питания — 13.00—14.00 часов; выходные дни — суббота и воскресенье</p> |
| | | Кладовщик | | <p>начало рабочего дня — 08.00 ч. окончание рабочего дня — 17.00ч; перерыв для отдыха и питания — 13.00—14.00 часов; выходные дни — суббота и воскресенье</p> |
| | | Повар | | <p>согласно графику сменности: 1 смена: с 06ч.00 мин. до 14ч. 30мин. перерыв для отдыха и питания — 10.00ч—10ч.30мин. 2 смена: с 09ч.30 мин. до 18.00ч. перерыв для отдыха и питания — 13.30ч—14.00ч. место для отдыха и принятие пищи в рабочее время на рабочем месте</p> |
| | | Подсобный рабочий | | <p>согласно графику сменности: 1 смена: с 06ч.00 мин. до 14ч. 30мин. перерыв для отдыха и питания — 10.00ч—10ч.30мин. 2 смена: с 09ч.30 мин. до 18.00ч. перерыв для отдыха и питания — 13.30ч—14.00ч. место для отдыха и</p> |

| | | | | |
|----|------------------------|-------------------|--|---|
| | | Уборщик помещений | | принятие пищи в рабочее время на рабочем месте начало рабочего дня — 08.00 ч. окончание рабочего дня — 17.00ч; перерыв для отдыха и питания — 13.00—14.00 часов; выходные дни — суббота и воскресенье |
| | | Грузчик | | начало рабочего дня — 08.00 ч. окончание рабочего дня — 17.00ч; перерыв для отдыха и питания — 13.00—14.00 часов; выходные дни — суббота и воскресенье |
| 6. | Обслуживающий персонал | Сторож | Нормальная продолжительность рабочего времени исходя из 40 часов в неделю с суммированным учетом рабочего времени. Продолжительность учетного периода год, согласно графику сменности. | Согласно графику сменности день через два В будние дни 12ч. (с 19.00ч. до 07.00ч), в выходные и нерабочие праздничные дни 24 ч. (с 07.00ч. до 07.00ч. следующего дня) место для отдыха и принятие пищи в рабочее время на рабочем месте |

5.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до 16 лет – 24 часа в неделю;

для работников в возрасте от 16 до 18 лет – 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы – 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, – 36 часов в неделю.

5.3. Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до 18 лет, которые получают общее образование или среднее профессиональное образование и совмещают в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных п. 5.2 Правил для лиц соответствующего возраста.

5.4. При приеме на работу или в течение трудовых отношений работникам может устанавливаться неполное рабочее время по соглашению сторон. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Неполное рабочее время устанавливается по требованию: беременной женщины; одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); лица, осуществляющего уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением. Неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период, пока сохраняются указанные обстоятельства. При этом режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается с учетом пожеланий работника и условий производства.

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

выполненного им объема работ.

5.5. Максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, в том числе получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул, в возрасте от 14 до 15 лет составляет 4 часа; в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов; в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов.

Максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от 14 до 16 лет составляет 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет – 4 часа.

Максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, составляет 8 часов. Продолжительность ежедневной работы (смены) инвалидам устанавливается в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Ночное время – время с 22 часов до 6 утра. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

5.7. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

5.8. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

5.9. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается только с соблюдением требований, установленных в статье 99 Трудового кодекса РФ.

5.10. Ненормированный рабочий день не устанавливается работникам с неполным рабочим днем.

5.11. Ненормированный рабочий день в организации устанавливается руководителю ДООУ.

5.12. Работники вправе работать вне места расположения Работодателя, вне стационарного рабочего места – удаленно на территории РФ. Установить такой режим работы можно тем работникам, которые могут исполнять свои обязанности удаленно.

Работать удаленно можно не больше 90 календарных дней в году.

Чтобы воспользоваться этим правом, работник обязан заранее в письменном виде согласовать с непосредственным руководителем дни, когда будет работать удаленно. На основании заявления работника работодатель издает приказ об удаленной работе.

Взаимодействие между работником и работодателем в период удаленной работы осуществляется по интернету. В эти дни работник обязан быть на связи с руководителем по электронной почте или Skype. Условия удаленной работы, которые касаются конкретного работника, должен содержать трудовой договор.

6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Перерыв для отдыха и питания работники используют по своему усмотрению.

Перерыв для отдыха и питания в рабочее время не включается и не оплачивается.

Прием пищи разрешается в специально оборудованных помещениях для отдыха и приема пищи.

6.2. Перерыв для отдыха и питания может не предоставляться, если

продолжительность ежедневной работы или смены не превышает четырех часов.

6.3. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

6.4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу в режиме ненормированного рабочего дня предоставляются руководителю ДОУ.

6.5. Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в организации. По соглашению сторон такой отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

6.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, определяемой графиком отпусков.

6.7. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем с учетом производственной необходимости и пожеланий (по возможности) работников.

6.8. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник письменно извещается под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

6.9. По соглашению сторон отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.10. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

6.11. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия и оформляется соответствующим приказом. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена 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 и беременных женщин.

6.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется соглашением сторон. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором (при его наличии).

6.13. Работникам ДОУ предоставляются ежегодные отпуска продолжительностью:

| № п/п | Структурное подразделение | Должность | Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуск | Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска (календарных дней) | Основание |
|-------|---------------------------|------------|---|---|--|
| 1 | Администрация | Заведующий | | 42 3 | Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 (ред. от 07.04.2017) "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках рудовой Кодекс РФ |

| | | | | | |
|---|--|-------------------------------|----|----|---|
| | | | | | Статья 101 ТК Ненормированный рабочий день |
| | | Заместитель зав. по АХР | 28 | | Статья 115 ТК РФ. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска |
| | | Главный бухгалтер | 28 | | Статья 115 ТК РФ. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска |
| 2 | Педагогический персонал | Воспитатель | | 42 | Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 (ред. от 07.04.2017) "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках |
| | | Учитель – логопед | | 56 | Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 (ред. от 07.04.2017) "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках |
| | | Методист | | 42 | Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 (ред. от 07.04.2017) "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках |
| | | Музыкальный руководитель | | 42 | Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 (ред. от 07.04.2017) "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках |
| 3 | Учебно- вспомогательный персонал | Помощники воспитателя | 28 | | Статья 115 ТК РФ. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска |
| 4 | Специалисты | Делопроизводител ь | | | Статья 115 ТК РФ. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска |
| | | Бухгалтер | 28 | | Статья 115 ТК РФ. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска |
| | | Специалист по охране труда | | | Статья 115 ТК РФ. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска |

| | | | | | |
|---|------------------------|--------------------------------|----|--|---|
| | | Специалист по закупкам | | | Статья 115 ТК РФ. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска |
| 5 | Обслуживающий персонал | Рабочий по обслуживанию здания | 28 | | Статья 115 ТК РФ. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска |
| | | Кастелянша | | | Статья 115 ТК РФ. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска |
| | | Кладовщик | | | Статья 115 ТК РФ. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска |
| | | Повар | | | Статья 115 ТК РФ. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска |
| | | Подсобный рабочий | | | Статья 115 ТК РФ. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска |
| | | Уборщик служебных помещений | | | Статья 115 ТК РФ. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска |
| | | Грузчик | | | Статья 115 ТК РФ. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска |
| 6 | Обслуживающий персонал | Сторож | 28 | | Статья 115 ТК РФ. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска |

6.14. За работу в Южных районах Дальнего Востока в соответствии с законом РФ от 19.02.1993г. № 4520-1» О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней.

6.15. Право на отпуск в любое время имеют:

| Категория работников | Основание |
|--|--------------------------------------|
| Работники в возрасте до 18 лет | Статьи 122, 267 Трудового кодекса РФ |
| Женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком | Статьи 122, 260 Трудового кодекса РФ |
| Работники, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев | Статья 122 Трудового кодекса РФ |
| Мужья в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам. Данный отпуск | Статья 123 Трудового кодекса РФ |

| | |
|--|---|
| предоставляется по желанию работника независимо от времени непрерывной работы в данной организации | |
| Работники, которые были отозваны из отпуска в текущем году. В этом случае неиспользованная часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску на следующий рабочий год | Статья 125 Трудового кодекса РФ |
| Лица, совмещающие работу с обучением, ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению с работодателем могут присоединить к учебному отпуску | Статья 177 Трудового кодекса РФ |
| Лица, работающие по совместительству. Таким работникам отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе | Статья 286 Трудового кодекса РФ |
| Граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, и иные лица, на которых распространяется действие Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС" | Статьи 14 – 17 Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС" |
| Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. | Статья 262.2 ТК. РФ. |
| Супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих | ст.11 ФЗ №76 Федеральный закон "О статусе военнослужащих" от 27.05.1998 N 76-ФЗ (последняя редакция) |
| Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время. | Статья 262.1. ТК. РФ |
| Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему | Статья 263 ТК. РФ |

| | |
|--|--|
| ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается | |
|--|--|

6.16. Право на предоставление дополнительных оплачиваемых выходных дней имеют:

| Категория работников | Основание |
|--|---|
| Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации | Статья 262 ТК. РФ |
| Работники прошедшие или проходящие вакцинацию против новой коронавирусной инфекции(COVID -19) по их письменному заявлению имеют право на предоставления 2-х дополнительных оплачиваемых дней отдыха или присоединения их к ежегодному оплачиваемому отпуску | пункт 2 «в» Перечня поручений по итогам совещания с членами Правительства" (утв. Президентом РФ 24.10.2021 N Пр-1998) |

7. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА

7.1. Работник предпенсионного возраста – работник в течение пяти лет до наступления возраста, который дает право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно.

С января 2019 года женщины выходят на пенсию в 60 лет, мужчины – в 65 лет. По общему правилу у женщины предпенсионный возраст начинается с 55 лет, у мужчин – с 60 лет.

Работники, которые согласно пенсионной реформе должны выйти на пенсию по старости в 2019 и 2020 году, могут это сделать на полгода раньше (п. 3 ст. 10 Закона от

03.10.2018 № 350-ФЗ). Пенсионная реформа предусматривает переходный период, который продлится 9 лет: с 2019-го по 2027-й.

Многодетные матери имеют право выйти на пенсию досрочно. Если у работницы три ребенка, она выйдет на пенсию на 3 года раньше нового пенсионного возраста – в 57 лет. Предпенсионный возраст у нее начнется в 52 года.

Если у работницы четверо детей, на пенсию она выйдет в 56 лет, а предпенсионный возраст начнется в 51 год. Если у работницы пять и более детей, на пенсию она выйдет в 50 лет, а предпенсионный возраст начнется в 45 лет.

7.2. Подтвердить статус гражданина предпенсионного возраста работник может с помощью электронного удостоверения, которое он получил в Пенсионном фонде.

7.3. При приеме на работу или в течение трудовых отношений работник предпенсионного возраста может потребовать установить ему неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, а режим рабочего времени и времени отдыха, в том числе продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, работодатель устанавливает с учетом пожеланий работника и условий работы.

При работе на условиях неполного рабочего времени труд работника оплачивается пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

7.4. Работодатель по письменному заявлению работника предпенсионного возраста предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы до двух календарных дней в году.

8. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

8.1. За добросовестное и высокопрофессиональное исполнение своих трудовых обязанностей, повышение производительности труда и другие достижения в труде применяются следующие меры поощрения работников:

- 1) объявление благодарности;
- 2) выплата премии;
- 3) награждение ценным подарком;
- 4) награждение почетной грамотой;
- 5) размещение фотографии работника на доске почета.

8.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

8.3. Применение иных дисциплинарных взысканий не допускается.

8.4. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых работник его совершил, предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

8.5. За дисциплинарный проступок, который работник совершил впервые, желательно ограничиться замечанием с учетом тяжести совершенного проступка и его последствий. Если работник совершил повторное нарушение, работодатель может объявить ему замечание или выговор.

Если работник в третий раз совершил дисциплинарный проступок, работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор по инициативе работодателя. Применить этот вид дисциплинарного взыскания работодатель вправе, если у работника есть не снятое дисциплинарное взыскание.

8.6. Если работник совершил грубое нарушение, работодатель имеет право сразу расторгнуть с ним трудовой договор по основанию, которое предусматривает Трудовой кодекс Российской Федерации.

8.7. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.8. 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 представительного органа работников.

8.9. 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.

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

8.11. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

8.12. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. 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 представительного органа работников.

9. ДИСПАНСЕРИЗАЦИЯ

9.1. Работники от 40 и более лет при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник получает право пройти диспансеризацию в том году, когда его возраст будет кратным трем. Возраст определяют по году рождения.

9.2. Работники, достигшие предпенсионного возраста, и работники – получатели пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.3. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления. Заявление подается на согласование непосредственному руководителю или лицу, временно исполняющему его обязанности. Согласованное заявление подают в отдел кадров.

9.4. Если руководитель работника не согласится с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, работнику предлагают выбрать другую дату.

9.5. Результаты рассмотрения заявления оформляют в виде резолюции на заявлении.

9.6. Работник обязан документально подтвердить, что проходил диспансеризацию в день, когда его освободили от работы. Таким документом может быть справка из поликлиники.

Если работник не представит справку, работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности в порядке, который содержит раздел 8 настоящих Правил.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Работники знакомятся с Правилами до подписания трудового договора под подпись в Листе ознакомления работников с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к Правилам), который является неотъемлемой частью Правил.

10.2. Любые изменения и дополнения к настоящим Правилам утверждаются руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии). С изменениями и дополнениями, внесенными в Правила, работники должны быть ознакомлены под роспись в Листе ознакомления работников с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение к Правилам), который является неотъемлемой частью Правил.