

Мнение представительного органа
работников в письменной форме
(от 22 ноября 2022 №1) рассмотрено

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ д/с№22


« 22 » ноября 2022г.

Председатель профкомитета
22.11.2022г.  Ю.В.Похилько
дата, подпись, расшифровка подписи

**Правила внутреннего трудового распорядка
МБДОУ д/с№22 пос. Урожайного
наименование организации**

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, один из которых передается работнику.

1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях.

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
 - трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст.66,1ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
 - документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
 - документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
 - документ об образовании и (или) 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 формам, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти,

осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием оснований и причины прекращения трудового договора,

при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

1.4. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителей организаций, их заместителей и других – 6 месяцев.

1.5. Трудовые отношения между Работодателем и работником оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

1.6. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

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

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

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

В случае, предусмотренном частью второй статьи 178 ТК РФ, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей статьи 178 ТК РФ, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья статьи 178 ТК РФ) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья статьи 178 ТК РФ) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая статьи 178 ТК РФ) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

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

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

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую 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 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 Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами 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 все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

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

1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации без предупреждения об увольнении за два месяца, выплатив работнику дополнительную компенсацию 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 представительного органа работников 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 другие.

2.2. Работник обязуется:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории организации;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

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

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;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство;

- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;

- выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца 21 числа за первую половину месяца и 6 числа месяца, следующего за расчетным-за вторую половину.

- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

• обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату;

- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

3.3. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю и 36 часов в неделю для женщин, работающих в сельской местности.

4.2. В МБДОУ д/с №22 пос. Урожайного устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье.

4.3. При сменной работе продолжительность рабочего времени устанавливается графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

4.4. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день.

4.5. Режим рабочего времени организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом (приложение №1).

В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю и 36 часов в неделю для женщин, работающих в сельской местности и для педагогических работников (ст. 91 ТК РФ).

Для педагогических работников начало работы: 7:30 часов, окончание работы 17:30 часов (Согласно графику работы).

Для младших воспитателей начало работы 8:00 часов, окончание работы 17:00. Перерыв для отдыха и питания 2 часа с 13:00 до 15:00.

Сменная работа осуществляется в соответствии с графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета (ст.103 ТК РФ).

4.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 92-94), 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.

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

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

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

имущества;

для выполнения 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.

4.8. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем без согласия работника:

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.

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

4.8.4. 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;

4.8.4. 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 работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа работников.

•К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, и другие категории работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

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, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет 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.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом и РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы».

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. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему 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.

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.

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 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 (ч.2.4 ст. 73 ТК РФ), то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

4.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска - 28 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда (ст.117 ТК РФ);

Общая продолжительность ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. 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 представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись 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.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определенный работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда представление 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 представляется.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.124 ТК РФ).

4.10.2. 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.

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 компенсации могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, не допускается.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором.

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.

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 затребуете объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление 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 представительного органа работников.

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

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 представительного органа работников.

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

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
д/с №22 пос. Урожайного муниципального образования Гулькевичский район
(наименование организации)

Выписка из протокола
общего собрания работников

от 22.11.2022

№ 2

Председатель Зизяева А.И.
Секретарь Похилько Ю.В.

Всего численность работников 11 человек
Присутствовали 11 человек

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Подведение итогов выполнения коллективного договора принято на 2019-2022
2. Принятие коллективного договора на 2022-2025 годы.

ГОЛОСОВАЛИ (тайным голосованием):

за 11 чел.,
против 0 чел.,
воздержались 0 чел.

РЕШИЛИ:

1. Считать пункты коллективного договора выполненными.
2. Принять коллективный договор на 2022-2025 годы

Председатель *Зизяева* А. И. Зизяева

Секретарь *Похилько* Ю. В. Похилько

Приложение № 4
коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
 Ю.В.Похилько
(Подпись, ФИО)
«22» ноября 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ д/с№22
 А.И.Зияева
(подпись, ФИО)
«22» ноября 2022 г.

Перечень должностей работников,
которым предоставляется дополнительный отпуск за работу во вредных и
(или) опасных условиях труда (не менее 7 календарных дней) ст.117 ТК РФ

| № п/п | Наименование профессий | Количество календарных дней | Основание (карта СОУТ) |
|-------|------------------------|-----------------------------|------------------------|
| 1 | Повар | 7 | Карта № 101.1.0.11 |

Заведующий МБДОУ д/с№22



А.И.Зияева

Приложение №5
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

 Ю.В. Похилько

(Подпись, ФИО)

«22» ноября 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ д/с №22

 А.И. Зияева

(подпись, ФИО)

«22» ноября 2022 г.

Перечень должностей работников,
которым предоставляется оплата труда в повышенном размере за работу с
вредными и (или) опасными условиями труда (10% тарифной ставки от
оклада), установленной для различных видов работ с нормальными
условиями труда) ст.147 ТК РФ

| № п/п | Наименование профессий | Размер повышения оплаты труда (%) | Основание (карта СОУТ) |
|-------|------------------------|-----------------------------------|------------------------|
| 1 | Повар | 10 | Карта № 101.1.0.11 |
| 2 | Младший воспитатель | 10 | Карта № 101.1.0.07А |

Заведующий МБДОУ д/с №22



А.И. Зияева

Приложение № 7

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

Ю.В.Похилько

(Подпись, ФИО)

«22» ноября 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ д/с№22

А.И.Зизяева

(подпись, ФИО)

«22» ноября 2022 г.

Перечень профессий и должностей лиц, которым в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами установлена бесплатная выдача спецодежды, спецобуви и др.СИЗ

| № п/п | Наименование профессий | Наименование средств индивидуальной защиты | Норма выдачи на год | Наименование и дата нормативный документ, номер строки нормативного документа |
|-------|---|--|--|---|
| 1 | Дворник | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 шт. 2 шт. 1 шт. 6шт | Приказ Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997Н п.23 |
| 2 | Завхоз | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием | 1 шт. 6 пар | Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 г. №997Н П.32 |
| 3 | Машинист по стирке и ремонту спецодежды | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из | 1 шт. 1 комплект дежурный 6 пар дежурные | Приказ Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997Н п.115 |

| | | полимерных материалов дежурные | | |
|---|--|---|--|---|
| 4 | Мл. воспитатель (при выполнении работ по уборке служебных помещений) | <p>Костюм для защиты от производственных загрязнений и мех. Воздействий</p> <p>Халат для защиты от произв.загрязнений и мех. Воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые</p> | <p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p> | <p>Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 г. №997Н П.171</p> |
| 5 | Повар | <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов</p> | <p>1 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>До износа</p> | <p>Приказ Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997Н п.122</p> |

Составил:

Специалист по охране труда Заведующий МБДОУ д/с №22 Зизяева А.И.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
д/с №22 пос. Урожайного муниципального образования Улькевичский район
(наименование организации)

Выписка из протокола
общего собрания работников

от 22.11.2022

№ 2

Председатель Зизяева А.И.
Секретарь Похилько Ю.В.

Всего численность работников 11 человек
Присутствовали 11 человек

ПОВЕСТКА ДНЯ:

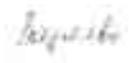
1. Подведение итогов выполнения коллективного договора принято на 2019-2022
2. Принятие коллективного договора на 2022-2025 годы.

ГОЛОСОВАЛИ (тайным голосованием):

за 11 чел.,
против 0 чел.,
воздержались 0 чел.

РЕШИЛИ:

1. Считать пункты коллективного договора выполненными.
2. Принять коллективный договор на 2022-2025 годы

Председатель  А. И. Зизяева

Секретарь  Ю. В. Похилько

Согласовано:
 Председатель профкомитета
 работников
 Похилько Ю.В.

" 22 " ноября 2022 г.

Утверждено:
 Руководитель

Зияева А.И.

"22" ноября 2022г.

Соглашение по охране труда

работодателя и уполномоченного работниками представительного органа
 МБДОУ д/с №22 пос.Урожайного
 На 2022 год

| № п/п | Содержание мероприятий, (работ) | Единица учета | Количество | Стоимость работ в тыс. руб. | Срок выполнения мероприятия | Ответственный за выполнение мероприятия | Количество работников, в котором улучшались условия труда | | Количество работников высвобожденных с тяжелых физических работ | |
|-------|---------------------------------|---------------|------------|-----------------------------|-----------------------------|---|---|----------------|---|---------------|
| | | | | | | | всего | в т.ч. женщины | всего | в т.ч. женщин |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 1 | Приобретение средств | шт | 20 | 2 | 2023 | Заведующий | | | | |
| 2 | Мед.осммотр сотрудников | чел | 11 | 20 | 2023 | Заведующий | | | | |

Заведующий МБДОУ д/с №22  А.И.Зияева

Приложение № 4
коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК

Ю.В. Похилько
(Подпись, ФИО)
«22» ноября 2022 г.

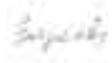
УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ д/с№22

А.И. Зизьева
(подпись, ФИО)
«22» ноября 2022 г.

Перечень должностей работников,
которым предоставляется дополнительный отпуск за работу во вредных и
(или) опасных условиях труда (не менее 7 календарных дней) ст.117 ТК РФ

| № п/п | Наименование профессий | Количество календарных дней | Основание (карта СОУТ) |
|-------|------------------------|-----------------------------|------------------------|
| 1 | Повар | 7 | Карта № 101.1.0.11 |

Заведующий МБДОУ д/с№22



А.И. Зизьева

Приложение №5
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

Ю.В. Похилько

(Подпись, ФИО)

«22» ноября 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ д/с.№22

А.И. Зизяева

(подпись, ФИО)

«22» ноября 2022 г.

Перечень должностей работников,
которым предоставляется оплата труда в повышенном размере за работу с
вредными и (или) опасными условиями труда (10% тарифной ставки от
оклада), установленной для различных видов работ с нормальными
условиями труда) ст.147 ТК РФ

| № п/п | Наименование профессий | Размер повышения оплаты труда (%) | Основание (карта СОУТ) |
|-------|------------------------|-----------------------------------|------------------------|
| 1 | Повар | 10 | Карта № 101.1.0.11 |
| 2 | Младший воспитатель | 10 | Карта № 101.1.0.07А |

Заведующий МБДОУ д/с.№22

А.И. Зизяева
А.И. Зизяева

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель ПК

 Похныко Ю.В.
(роспись)

«22» ноября 2022г.

Руководитель

 Зияева А.И.
(роспись)

«22» ноября 2022г.

Перечень

профессий и должностей лиц, которым за работу, связанную с загрязнением рук и тела установлена бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих средств

(Приказ Министерства труда и социального развития РФ от 17.12.2010 г. №1122п)

| № п/п | Наименование профессий | Виды работ и производственных факторов | Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств | Нормы выдачи на 1 работника в месяц |
|-------|------------------------|---|---|---|
| 1 | Дворник | Работы связанные с легкосмываемыми загрязнениями | Мыло или жидкие моющие средства, для мытья рук. | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| 2 | Завхоз | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | Мыло или жидкие моющие средства, для мытья рук. | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |

| | | | | |
|---|---|--|---|--|
| 3 | Младший воспитатель | <p>Работы связанные с легкосмываемыми загрязнениями.</p> <p>Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной прокладки)</p> | <p>Мыло или жидкие моющие средства. для мытья рук.</p> <p>Регенерирующие кремы и эмульсии.</p> <p>Средства гидрофобного действия.</p> | <p>200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</p> <p>100 мл.</p> <p>100 мл.</p> |
| 4 | Машинист по стирке и ремонту спец. одежды | <p>Работы связанные с легкосмываемыми загрязнениями.</p> <p>Работы выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной прокладки)</p> | <p>Мыло или жидкие моющие средства. для мытья рук.</p> <p>Регенерирующие кремы и эмульсии.</p> <p>Средства гидрофобного действия.</p> | <p>200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</p> <p>100 мл.</p> <p>100 мл.</p> |
| 5 | Повар | Работы связанные с легкосмываемыми загрязнениями | Мыло или жидкие моющие средства. для мытья рук. | <p>200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</p> |

Составил:

Специалист по охране труда Заведующий МБДОУ д/с №22 Зияева А.И.

Приложение № 7

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

Ю.В.Похилько

(Подпись, ФИО)

«22» ноября 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ д/с.№22

А.И.Зизяева

(подпись, ФИО)

«22» ноября 2022 г.

Перечень профессий и должностей лиц, которым в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами установлена бесплатная выдача спецодежды, спецобуви и др.СИЗ

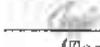
| № п/п | Наименование профессий | Наименование средств индивидуальной защиты | Норма выдачи на год | Наименование и дата нормативный документ, номер строки нормативного документа |
|-------|---|--|---|---|
| 1 | Дворник | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 шт. 2 шт. 1 шт. 6шт | Приказ Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997Н п.23 |
| 2 | Завхоз | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием | 1 шт. 6 пар | Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 г. №997Н 11.32 |
| 3 | Машинист по стирке и ремонту спецодежды | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из | 1 шт. 1 комплект дежурный 6 пар дежурные | Приказ Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997Н п.115 |

| | | | | |
|---|--|--|-----------------------------------|--|
| | | полимерных материалов дежурные | | |
| 4 | Мл. воспитатель (при выполнении работ по уборке служебных помещений) | Костюм для защиты от производственных загрязнений и мех. Воздействий Халат для защиты от произв.загрязнений и мех. Воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые | 1 шт. 1 шт. 6 пар 12 пар | Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 г. №997Н п.171 |
| 5 | Шовар | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов | 1 шт. 2 шт. До износа | Приказ Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997Н п.122 |

Составил:

Специалист по охране труда Заведующий МБДОУ д/с №22 Зизяева А.И.

Приложение №9
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
 Ю.А. Похилько
(Подпись, ФИО)
«22» ноября 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ д/с №22
 А.И. Зияева
(подпись, ФИО)
«22» ноября 2022 г.

**Положение о системе управления охраной труда
в МБДОУ д/с №22 пос. Урожайного**

Работодатель в соответствии с действующим законодательством об охране труда обязуется:

1. Выделить по охране труда средства в сумме 10 тыс. руб.
2. Выполнять в установленные сроки мероприятия, предусмотренные соглашением по охране труда.
3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг.)
4. Производить специальную оценку условий труда 1 раз в пять лет.
5. Выдавать своевременно приобретенные за счет собственных средств сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.
6. Выдавать работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами.
7. Организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
8. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:
- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;

- осуществлять комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда.

9. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

10. работники обязуются:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

11. Работник МБДОУ д/с № 22 вправе обратиться за материальной помощью не чаще 2 раз в год (за счет средств экономии фонда) в следующих случаях:

Смерти близких родственников и членов семьи (мужа (жены), детей, родителей) работника, на основании копии выданного в установленном порядке свидетельства о смерти – 2000 рублей (При наличии средств);

В связи с уничтожением или повреждением принадлежащего работнику имущества в результате пожара, наводнения, другого стихийного бедствия и иных подобных обстоятельств, при несчастных случаях (авария, травма) на основании справок из противопожарной службы, органов местной власти, органов по чрезвычайным ситуациям и др.) – 1000 рублей (При наличии средств);

В связи с длительным заболеванием и лечением в стационарных условиях – 2000 рублей (При наличии средств); (на основании выписки из истории болезни, заключения лечащего врача, больничного листа продолжительностью от двух недель). Материальная помощь по причине болезни оказывается при условии предоставления документов и оснований.

12. Обеспечивает реализацию по охране труда комитет (комиссия) по охране труда, в количестве 4 человек, создаваемый из равного числа представителей работодателя и работников (профкома или иного представительного органа) в т.ч.: Зизяева А.И., заведующий, Посохова Е.Л., завхоз; от работников: Похилько Ю.АВ, председатель профкома, Пекшева Н.Г., воспитатель.

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

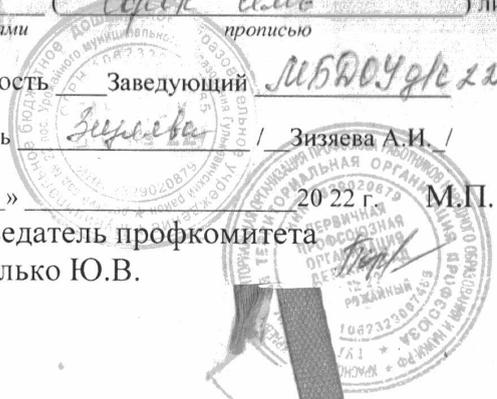
47 (сорок семь) листов
цифрами прописью

Должность Заведующий МБДОУ д/с 22

Подпись Зияева / Зияева А.И. /

« » 20 22 г. М.П.

Председатель профкомитета
Похилько Ю.В.



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 323345818813549925348293945354967287176906039457

Владелец Зизяева Анна Ивановна

Действителен с 09.11.2023 по 08.11.2024