

ПРИНЯТО

Общим собранием МБДОУ

«Детский сад № 56 «Загадка»

Протокол от «16» июля 2025г. № 2

Председатель_____Т.А.Ковалёва

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий МБДОУ «Детский сад
№ 56«Загадка»

_____В.И.Склейнова

приказом от 16.07.2025 г.№ 80-ОД

СОГЛАСОВАНО

с учётом мнение ППО

протокол от «16» июля 2025 г. №2

Председатель ППО_____Т.Г. Ковалева

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД № 56 «ЗАГАДКА»
ГОРОДА СМОЛЕНСКА**

(изменения от 16.07.2025 года)

ПРИНЯТО Общим собранием МБДОУ
«Детский сад № 56 «Загадка»
Протокол от «16» июля 2025 г. № 2
Председатель  Т.А.Ковалёва

УТВЕРЖДЕНО Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 56 «Загадка»
 В.И.СклеЙнова
приказом от 16.07.2025 г. № 6д



СОГЛАСОВАНО
Судом мнение ППО
Протокол от «16» июля 2025 г. №2
Председатель ППО  Т.Г. Ковалева

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД № 56 «ЗАГАДКА»
ГОРОДА СМОЛЕНСКА**

(изменения от 16.07.2025 года)

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников муниципальных образовательных учреждений города Смоленска (далее - работники), основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы, связанные с регулированием трудовых отношений в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении – «Детский сад № 56 «Загадка» города Смоленска (далее - работодатель).

1.2. Правила призваны способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, совершенствованию организации труда.

1.3. Правила обязательны для исполнения всеми работниками.

1.4. Вопросы, связанные с применением Правил, решаются работодателем в пределах предоставленных ему прав.

1.5. Правила распространяются на работников, работающих в МБДОУ «Детский сад № 56 «Загадка».

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения письменного трудового договора с работодателем.

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

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда работник поступает на работу впервые;
- в) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- г) документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- д) документ об образовании, квалификации.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

Запрещается требовать при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством Российской Федерации (далее - РФ).

Прием на работу оформляется приказом заведующего МБДОУ «Детский сад № 56 «Загадка», изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под

роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника ему может быть выдана копия приказа.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допуске работника работодатель обязан оформить с ним трудовой договор.

2.3. При поступлении работника на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан:

1) ознакомить работника с порученной работой, условиями труда, режимом труда и отдыха, системой и формой оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;

2) ознакомить работника с настоящими Правилами, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими у данного работодателя и относящимися к трудовым функциям работника;

3) ознакомить работника с перечнем сведений, составляющих служебную тайну либо относящихся к иным видам конфиденциальной информации работодателя;

4) проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда.

2.4. На всех работников, принятых по трудовому договору на основную работу, проработавших у данного работодателя свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном законодательством РФ.

2.5. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством РФ.

Работник имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя письменно не позднее чем за один месяц.

По договоренности (соглашению) между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Если заявление работника обусловлено невозможностью продолжения им работы (выход на пенсию либо наличие иных уважительных причин, в силу которых работник не может продолжать работу, например, направление мужа (жены) на работу за границу, к новому месту службы), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

Работник, предупредивший работодателя о расторжении трудового договора, вправе до истечения срока предупреждения (а при предоставлении отпуска с последующим увольнением - до дня начала отпуска) отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место в письменной форме не приглашен другой работник, которому в соответствии

с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

Кроме общих оснований, трудовой договор с работником может быть расторгнут, в частности, в связи с принятием работодателем решения о досрочном прекращении трудового договора (п. 2, ст. 278 ТК РФ).

Прекращение трудового договора оформляется приказом заведующего МБДОУ «Детский сад № 56 «Загадка».

2.6. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, другие документы, связанные с работой (по письменному заявлению работника), и произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах прекращения трудового договора в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт и (или) подпункт статьи ТК РФ. Днем прекращения трудового договора считается последний день работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с действующим законодательством сохранялось место работы (должность).

2.7. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, ст. 179 Трудовой кодекс РФ.

2.8. При равной производительности труда и квалификации в оставлении на работе отдается: родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 статьи 38 ФЗ от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ.

2.9. Родитель, имеющий ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п.7 ст. 38 ФЗ от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о

добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, а также работникам имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

2.10. «О внесении изменений в ТК РФ» от 14.02.2024 № 12-ФЗ. В ч.4 ст. 261 слова «малолетний ребенок- ребёнка в возрасте до четырнадцати лет» заменить словами «ребенка в возрасте до шестнадцати лет», слова «малолетних детей» заменить словами «детей в возрасте до четырнадцати лет». В отношении работника, который в одиночку воспитывает ребёнка в возрасте до 16 лет, действует предусмотренная положениями ТК РФ гарантия по запрету на увольнение по своей инициативе такого работника.

3. Основные права и обязанности работников

3.1. Работники пользуются правами, предоставленными им Конституцией РФ, ТК РФ, законами и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, а также заключенными с ними трудовыми договорами.

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с условиями муниципальной оплаты труда, действующими у работодателя;
- отдых, обеспечиваемый установлением сокращенного рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- управление учреждением в соответствии с действующим законодательством РФ;
- защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами РФ.

3.1.1. «Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту»:

➤ ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с п.7 ст. 38 ФЗ от 28. 03. 1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, действию трудового договора, заключённого между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.

➤ ч. 4 ст. 351.7 ТК РФ в период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель в праве заключить с другим работником срочный договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

➤ ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить мобилизованному работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующих приостановлению действия трудового договора.

➤ ч. 6 ст. 351.7 ТК РФ на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии.

➤ Ч.7 ст. 351.7 ТК РФ период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

➤ Ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ мобилизованному работнику в течении шести месяцев после возобновления трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

➤ Ч. 19 ст. 351.7 ТК РФ Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

➤ В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, расторжении трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренным п. 13.1 ч. 1ст.81 ТК РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту.

3.1.2. Родители, у которых есть ребёнок до 18 лет, если другого родителя призвали на военную службу по мобилизации или другой родитель проходит военную службу по контракт. Они имеют преимущественное право остаться на работе при сокращении численности или штата. Таких работников нельзя направить в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время без письменного уведомления и с их письменного согласия.

3.2. Обязанности работников:

3.2.1. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и предусмотренные должностной инструкцией;
- соблюдать Правила;
- соблюдать трудовую дисциплину, использовать рабочее время для производительного труда;
- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- соблюдать требования по защите информации;
- содержать в чистоте и порядке свое рабочее место, а также соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- принимать меры к немедленному устранению причин, препятствующих или затрудняющих нормальный ход работы, в случае отсутствия возможности устранить эти причины своими силами, немедленно доводить информацию об этом до сведения работодателя;
- поддерживать уровень квалификации, достаточный для исполнения своих должностных обязанностей;
- воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- бережно относиться к имуществу учреждения и других работников, эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, другие материальные ресурсы.

3.2.2. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник, определяется трудовым договором, должностной инструкцией, Уставом учреждения, иными локальными нормативными актами, а также нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
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 Правил;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты.

4.2. Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

обеспечивать работников оборудованием, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

в соответствии с ТК РФ выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами РФ;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени:

5.1.1. Работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью (педагогические работники - постановление правительства Российской Федерации от 03.04.2003 №191 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников образовательных учреждений»)

40 (сорок) часов

- **заведующий**

С 9.00 до 17.30

Время предоставления перерыва для отдыха и питания в течение рабочего времени, не включаемого в рабочее время, продолжительностью 30 минут с 13.00 до 13.30.

- **учитель-логопед**

С 9.00 до 13.00 – первая смена

С 14.00 до 18.00 – вторая смена

Работнику предоставляется время для приема пищи в зависимости от перерывов в учебном процессе, в кабинете.

- **музыкальный руководитель**

Время работы:

С 8.00 до 12.48 – первая смена

С 13.00 до 17.48 – вторая смена

Работнику предоставляется время для приема пищи в зависимости от перерывов в учебном процессе, в музыкальном зале.

- **воспитатель**

Время работы:

С 7.00 до 14.12 – первая смена

С 11.48 до 19.00 – вторая смена

Работникам предоставляется время для приема пищи в зависимости от перерывов в учебном процессе, в группах.

- **старший воспитатель, педагог-психолог, социальный педагог**

С 8.00 до 15.42- первая смена

11.00 до 18.42- вторая смена

Место приема пищи – методический кабинет.

Время предоставления перерыва для отдыха и питания в течение рабочего времени, не включаемого в рабочее время, продолжительностью 30 минут с 13.00 до 13.30.

- повар

Время работы:

С 6.00 до 14.00 – первая смена

С 10.00 до 19.00 – вторая смена

Работнику предоставляется время для приема пищи в зависимости от перерывов в приготовлении пищи, на пищеблоке.

- машинист по стирке и ремонту спецодежды

Время работы:

С 8.00 до 16.00 – первая смена

Работнику предоставляется время для приема пищи в зависимости от перерывов в работе. Место приема пищи – прачечная.

- заведующий хозяйством

Время работы:

С 9.00 до 17.00 ежедневно

Работнику предоставляется время для приема пищи в зависимости от перерывов в работе. Место приема пищи – на пищеблоке.

- младший воспитатель

Время работы:

С 8.00 до 16.00 – первая смена

С 15.00 до 19.00 – вторая смена

Работникам предоставляется время для приема пищи в период тихого часа детей, в группах.

- кухонный работник

Время работы:

С 7.00 до 15.00 – первая смена

С 11.00 до 19.00 – вторая смена

Работнику предоставляется время для приема пищи в зависимости от перерывов в уборке пищеблока, кладовой.

- кастелянша

Время работы:

С 8.00 до 16.30 ежедневно

Место приема пищи – прачечная. Время предоставления перерыва для отдыха и питания в течение рабочего времени, не включаемого в рабочее время, продолжительностью 30 минут с 12.30 до 13.00.

- сторож

Время работы:

В течение продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. Работнику устанавливается суммированный учет рабочего времени за учетный период (квартал). График работы сторожей МБДОУ «Детский сад № 56 «Загадка» составляется ежемесячно заведующим ДОУ. Если рабочее время превышает число нормальных рабочих часов работнику оплачивается сверхурочная работа, согласно статьи 99 Трудового кодекса РФ.

Работнику предоставляется время для приема пищи в рабочее время, на вахте.

- дворник

Время работы:

С 6.30 до 15.00 ежедневно. График работы может меняться в зависимости от погодных условий.

Работнику предоставляется специальные перерывы (15 минут каждые 2 часа) для обогрева и отдыха, которые не включаются в рабочее время.

- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания

Время работы:

С 9.00 до 17.00

Место приема пищи – прачечная.

Работнику устанавливается ненормированный рабочий день, работник может эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций, за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени.

- делопроизводитель

Время работы:

С 9.00 до 17.30

Место приема пищи – методический кабинет.

Время предоставления перерыва для отдыха и питания в течение рабочего времени, не включаемого в рабочее время, продолжительностью 30 минут с 13.00 до 13.30.

- уборщик производственных и служебных помещений

С 8.00 до 16.30

Место приема пищи – прачечная. Время предоставления перерыва для отдыха и питания в течение рабочего времени, не включаемого в рабочее время, продолжительностью 30 минут с 13.00 до 13.30.

- вахтер

С 11.00 до 19.00

Работнику предоставляется время для приема пищи в рабочее время, на вахте.

5.1.2. Выходными днями для всех категорий работников, кроме сторожа, являются суббота и воскресенье.

5.1.3. Все работники работают согласно графика рабочего времени. График рабочего времени на работников составляется с учетом мотивированного мнения ПК и знакомят с работником за 1 месяц:

- на воспитателей – ежемесячно с учетом сменности,

- на сторожей – ежемесячно,

- на всех остальных работников график составляется в начале учебного года.

5.2. Учет времени прихода работника на работу и ухода с работы, фиксируется в таблице учета рабочего времени по учреждению. Контроль учета времени выполнения должностных обязанностей работников осуществляется заведующим МБДОУ «Детский сад № 56 «Загадка».

5.3. В рабочее время работники не могут отвлекаться от их непосредственной работы.

5.4. Работникам устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней или 42 календарных дня (в зависимости от должности педагогического работника) в соответствии с постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».

5.6. Дополнительный отпуск предоставляется работникам согласно на основании законодательства РФ.

5.7. В соответствии со ст. 335 ТК РФ и ст. 55 Закона РФ от 10.07.92 № 3266-1 «Об образовании» педагогический работник имеет право на длительный отпуск сроком до одного года, который предоставляется не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы по его заявлению. Порядок и условия его предоставления определяются уставом учреждения.

5.8. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.9. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. В случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, оплачиваемый отпуск предоставляется работнику до истечения шести месяцев непрерывной работы. До истечения шести месяцев оплачиваемый отпуск может быть также предоставлен работнику по соглашению сторон.

5.10. Отпуска за второй и последующие годы работы могут предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, определяемой графиком отпусков.

5.11. График отпусков утверждается заведующим, с учетом мотивированного мнения профкома, не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом обеспечения нормального хода работы организации и благоприятных условий для работников.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

5.12. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

временной нетрудоспособности работника;

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

В этих случаях работник до окончания отпуска по графику уведомляет работодателя о причинах задержки выхода его из отпуска. Если по окончании отпуска по графику работник приступил к работе, то в дальнейшем время использования оставшихся дней отпуска определяется соглашением работника с заведующим.

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 оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

5.14. Часть отпуска за каждый год работы, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

5.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.16. Об отсутствии на рабочем месте в учреждении работник должен уведомить работодателя лично (по телефону) и о причине отсутствия (в том числе и о наличии у него листка нетрудоспособности).

6. Поощрения за успехи в работе

6.1. За особые трудовые заслуги, добросовестное и успешное исполнение работниками трудовых обязанностей, к знаменательным, юбилейным датам и иным событиям применяются следующие меры поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение Благодарственным письмом МБДОУ «Детский сад № 56 «Загадка»;
- награждение Почетной грамотой МБДОУ «Детский сад № 56 «Загадка»;
- иные виды поощрений, установленные федеральным и региональным законодательством.

6.2. Поощрения оформляются приказом заведующего и заносятся в трудовую книжку работника в порядке, предусмотренном трудовым законодательством РФ.

7. Дисциплинарные взыскания

7.1. 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 (статья 192 ТК РФ):

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным ТК РФ.

7.2. Дисциплинарные взыскания налагаются на работников приказом заведующего в порядке, установленном статьей 193 ТК РФ.

7.3. Приказ заведующего о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

7.4. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме.

Если по истечении двух рабочих дней объяснение работником не представлено, составляется соответствующий акт.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске.

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.

7.6. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года со дня его применения работодателем в установленном порядке.

8. Порядок, сроки и место выплаты заработной платы

8.1. Размер заработной платы каждого работника и иных выплачиваемых ему видов вознаграждения устанавливается условиями заключенного с работником трудового договора, локальными нормативными актами работодателя.

8.2. При выплате заработной платы каждый работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

8.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с муниципальной системой оплаты труда.

8.4. Заработная плата выплачивается в сроки:

За первую половину месяца – 23 числа, за вторую половину месяца – 8 числа;

8.5. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.6. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

9. Заключительные положения

9.1. Правила вывешиваются в МБДОУ «Детский сад № 56 «Загадка» на видном месте. Ознакомление работника при приеме на работу с Правилами производится в обязательном порядке до подписания трудового договора.

9.2. Правила вступают в силу с момента их утверждения.